

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

ETTER INNTEKTSOPPGJØRENE 2007

Oppsummering av lønnsoppgjørene og statistikk for lønn og inntektsfordeling

Rapport fra

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Oslo, 22. juni 2007

Forord

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene la 26. februar i år fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets inntektsoppgjør, og en endelig utgave av rapporten 28. mars, jf. NOU 2007:3.

Utvalget legger nå fram en rapport som gir oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets lønnsoppgjør. Dessuten presenteres nye tall over den siste utviklingen i lønns- og inntektsfordelingen. Dette materialet offentliggjøres nå som en nettverson, men blir innarbeidet i rapporten som trykkes i NOU-serien i mars til neste år.

Utvalget har denne gang ikke foretatt en ny gjennomgang av prisutsiktene, utviklingen i industriens konkurranseevne, makroøkonomisk utvikling m.m. Det vises her til utvalgets rapport av 28. mars.

Beregningsutvalget ble ved kronprinsregentens resolusjon av 5. desember 2003 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2007 med følgende mandat:

«Utvalget skal i tilknytning til inntektsoppgjørene legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene i mellom om økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås. Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål.

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.»

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Stein Gjerding, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Anders Kleppe, Akademikerne, Oddbjørn Eidem, Næringslivets Hovedorganisasjon, Ivar Jørgensen, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Rolf Stangeland, Unio, Eirik Solberg, KS, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Steinar Nodland, Landsorganisasjonen i Norge, Arnulf Leirpoll, Fornyings- og administrasjonsdepartementet og Roger Bjørnstad, Statistisk sentralbyrå.

Oslo, 22. juni 2007

Øystein Olsen
leder
Statistisk sentralbyrå

Nina Bjerkedal Finansdepartementet	Ann Lisbet Brathaug Statistisk sentralbyrå	Ellen Horneland Landsorganisasjonen i Norge
Lars Haartveit Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon	Solveig Lie Arbeids- og inkluderingsdepartementet	Olav Magnussen Næringslivets Hovedorganisasjon
Synnøve Nymo Arbeidsgiverforeningen Spekter	Erik Orskaug Unio	Stein Reegård Landsorganisasjonen i Norge
Jørn Skille Fornyings- og administrasjonsdepartementet	Tove Storrødvann Akademikerne	Bjørn Tore Stølen Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Per Kristian Sundnes KS	Yngvar Tveit Finansdepartementet	

Tormod Belgum, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, sekretariatsleder
Torbjørn Eika, Statistisk sentralbyrå
Andreas Follestad, Finansdepartementet
Frank Emil Jøssund, Finansdepartementet
Harald Lunde, Statistisk sentralbyrå
Ragnhild Nersten, Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Tormod Reiersen, Finansdepartementet

Innhold

Forord	2
KAP 1 Lønnsutviklingen i senere år	5
1.1 Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere.....	6
1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder.....	14
1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO/NHO-området.....	14
1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området.....	16
1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.....	19
1.2.4 Lønnsutviklingen samlet for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter (både heltid og deltid).....	20
1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet.....	21
1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor.....	23
1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området.....	25
1.3 Lønnsoverhenget og avtalte tillegg for 2007.....	27
1.4 Lønnsvekst fra 2006 til 2007 i noen forhandlingsområder - oppsummering	30
1.5 Lønnsutviklingen for toppledere	31
1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn.....	40
1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning	46
1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte.....	49
1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere	51
KAP 5 Nærmere om inntektsutviklingen for husholdningene	55
5.4 Fordeling av inntekt.....	55
5.4.1 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn	55
5.4.2 Fordelingen av kapitalinntekter for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn	57
5.4.3 Sammensetningen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt lavere enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn	59
5.4.4 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for pensjonister og trygdede	60
5.4.5 Utviklingen i inntektsfordelingen i perioden 1993 – 2004	62
5.4.6 Nærmere om fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn	66
Vedlegg	
Vedlegg 1 Lønnsoppkjørene 2007	70
Vedlegg 2 Tabellvedlegg	79

Kapittel 1

Lønnsutviklingen i senere år

- Den gjennomsnittlige **årslønnsveksten fra 2005 til 2006** for alle grupper under ett er anslått til 4,1 prosent mot 3,3 prosent året før.
- **Årslønnsveksten** fra 2005 til 2006 i NHO-bedrifter er beregnet til 3,6 prosent for industriarbeidere og til 4,6 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 4,3 prosent. Årslønnsveksten for HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,2 prosent. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 5,6 prosent. Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten for denne gruppen også i fjor. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 4,5 prosent og 4,1 prosent, mens lønnsveksten for undervisningsstillinger i kommunene er beregnet til 2,6 prosent. I Spekter¹-området utenom helseforetakene er lønnsveksten beregnet til 4,8 prosent og i helseforetakene til 3,7 prosent.
- Utvalget anslår gjennomsnittlig **overheng** til 2007 for alle grupper under ett til 2 prosent. Dette er klart høyere enn overhengen de tre foregående år som i gjennomsnitt var på 1,2 prosent. For industriarbeidere er overhengen beregnet til 1,4 prosent og for industrifunksjonærer til 2,0 prosent. Overhengen for ansatte i HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 1,2 prosent, og for ansatte i finanstjenester til 1,4 prosent. For ansatte i staten og kommunene er overhengen beregnet til henholdsvis 2,9 prosent og 1,7 prosent. I Spekter-bedrifter utenom helseforetakene er overhengen beregnet til 1,5 prosent og i helseforetakene til 1,7 prosent.
- Fra 2002 til 2006 har **lønnforskjellene mellom kvinner og menn** blitt redusert i alle de store forhandlingsområdene, med unntak av for ansatte i finanstjenester, for ansatte i helseforetakene og for industriarbeidere i NHO-bedrifter. Fra 2005 til 2006 var det reduksjon i lønnforskjellene mellom kvinner og menn for ansatte i kommunene under ett, for ansatte i staten, for ansatte i Spekter-bedrifter ekskl. helseforetakene, for ansatte i helseforetakene og for industrifunksjonærer og industriarbeidere i NHO-bedrifter. Lønnforskjellene økte i de andre områdene utvalget har tall for.
- For heltidsansatte kvinner under ett utgjorde gjennomsnittlig lønn 86,8 prosent av gjennomsnittlig lønn for heltidsansatte menn i 2006, det samme som året før. Tilsvarende tall i 2002 var 86,0 prosent.
- Basert på et datamateriale fra LTO-reisteret som inkluderer **alle toppledere i næringsvirksomhet** i foretak med over 25 ansatte/lønnsforhold, har utvalget beregnet gjennomsnittlig lønnsvekst for disse til 8,9 prosent fra 2005 til 2006 mot 8,5 prosent året før. I dette datamaterialet varierte lønnsveksten fra 2005 til 2006 fra 6,3 prosent for toppledere i foretak med 50-99 ansatte/lønnsforhold til 13,8 prosent i foretak med 100-249 ansatte/lønnsforhold. For toppledere i de største foretakene (over 250 ansatte/lønnsforhold) var lønnsveksten 7,7 prosent.
- For **identiske** toppledere i næringsvirksomhet (ledere som ledet samme foretak både i 2005 og 2006) i datamaterialet fra LTO-registeret, har Statistisk sentralbyrå beregnet tall

¹ Arbeidsgiverforeningen NAVO skiftet navn til Arbeidsgiverforeningen Spekter 6. juni 2007.

som viser en gjennomsnittlig lønnsvekst for disse på 11,9 prosent fra 2005 til 2006. For identiske ledere varierte lønnsveksten fra knapt 21 prosent i foretak med over 250 ansatte/lønnsforhold til om lag 9 prosent i foretak med 50-99 ansatte/lønnsforhold.

- For **toppledere i offentlig sektor** var gjennomsnittlig lønnsvekst 8,1 prosent fra 2004 til 2005 og 3,5 prosent fra 2005 til 2006. Lønnsveksten varierte en del mellom de ulike gruppene. Statistikken omfatter øverste administrative leder i kommuner og fylkeskommuner, øverste leder i etater, direktorater, forvaltningen m.v. i staten og administrerende direktører i helseforetakene.
- Fra 1997 til 2006 har de 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), økt sin andel av samlet lønn med 1,1 prosentpoeng til 19,2 prosent, og desil 9 har økt sin andel med 0,3 prosentpoeng til 12,8 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-6.
- Områder med lavere lønn enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO/NHO-området har tradisjonelt vært definert som lavtlønnsområder. Etter denne definisjonen var 16 prosent av alle heltidsansatte lønnstakere lavtlønte i 2006 mot 17 prosent i 2004 og 2005.

1.1. Lønnsutviklingen for hovedgrupper av lønnstakere

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger som gir et hovedinntrykk av lønnsutviklingen fra 2005 til 2006. Det gis dessuten anslag på lønnsoverhenget til 2007 for ulike grupper. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2007 for ulike grupper. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjørene i 2007 gis i vedlegg 1.

Årslønnsvekst for hovedgrupper

Beregningsutvalget presenterer i tabell 1.1 tall for gjennomsnittlig årslønnsvekst det siste tiåret for noen store forhandlingsområder. For noen grupper er beregningene for heltidsansatte, dvs. arbeidstakere som har utført et fullt avtalefestet normalt årsverk uten overtid, mens det for andre er gjennomsnittlig lønnsvekst per årsverk. Det siste begrepet omfatter både heltids- og deltidsansatte, der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter. Tabellen bygger på lønnsstatistikk for gruppene og på opplysninger om reguleringstidspunkter i de enkelte år. Lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene av lønnsvekst og lønnsnivå omtales i boks 1.1. En mer detaljert omtale gis i vedlegg 2.

Boks 1.1 Lønnsbegreper og grunnlaget for beregning av årslønnsvekst

Beregningene som utvalget legger fram, bygger på Statistisk sentralbyrås strukturstatistikk for lønn, en statistikk som en gang per år kartlegger nivå, fordeling og endring i lønn. Videre bygger beregningene i hovedsak på prinsipper og forutsetninger som utvalget har lagt til grunn i tidligere rapporter. SSBs lønnsstatistikk er utviklet i tråd med EØS-retningslinjer på området og i nært samarbeid med partene i lønnsoppjøret for å dekke krav til forhandlingsstatistikk.

I privat sektor bygger SSBs lønnsstatistikk på opplysninger fra et utvalg av bedrifter i alle næringshovedområder² med unntak av primærnæringene. Utvalgene varierer i størrelse fra om

² Ifølge Standard for næringsgrupper 1994 (C 182).

lag 40 til 80 prosent med i gjennomsnitt om lag 67 prosent av alle ansatte i næringshovedområdet, alt avhengig av i hvor stor grad næringen er omfattet av krav om forhandlingsstatistikk. For NHO-bedrifter er utvalget om lag 70 prosent. Det innhentes opplysninger på individnivå i alle næringer og for alle ansatte uavhengig av stilling og arbeidstid. For ansatte i privat sektor innhentes data på skjema eller via elektroniske media fra foretakene som omfattes av det årlige utvalget.

I offentlig sektor bygger lønnsstatistikken for ansatte i staten på opplysninger fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister (SST) hos Fornyings- og administrasjonsdepartementet, mens den for ansatte i kommunal- og fylkeskommunal virksomhet bygger på opplysninger fra Personal administrativt informasjonssystem (PAI) hos KS. Både for ansatte i staten, i kommunal- og fylkeskommunal virksomhet og i helseforetakene er det totaltelling. SSB står for innhenting av lønnsopplysningene for statsansatte og for ansatte i de statlige helseforetakene. SSB offentliggjør offisiell lønnsstatistikk for ansatte både i staten, de statlige helseforetakene, kommunene og for undervisningssektoren.

Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst er basert på oppgaver over time- eller månedsfortjeneste eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre typer tillegg. Månedsfortjenesten består av fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Uregelmessige tillegg omfatter bl.a. tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som følge av arbeidets art. Uregelmessige tillegg er som regel knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider.

Beregningene inneholder de samme lønnskomponentene for alle grupper. I lønnskomponentene inngår lønnstillegg som kan ha bakgrunn i spesielle forhold i en bransje, f.eks. skifttillegg og ulempetillegg. Som nevnt inngår bonus i årslønnsbegrepet. Derimot inngår ikke fordel ved opsjoner og fordel ved aksjer til underkurs.

For gruppene/tariffområdene i tabell 1.1 beregnes fra og med 2003 årslønn for alle grupper ved å ta utgangspunkt i lønnsstatistikken for vedkommende år, f. eks. i oktober. En kan dermed anslå økningen i månedsfortjenesten siden oktober året før. Økningen i månedsfortjenesten over denne perioden deles i tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning. Tariffmessig lønnsøkning anslås på grunnlag av tariffavtaler og kan fordeles på bestemte tidspunkter i 12-månedersperioden. Lønnsglidningen, som beregnes som en restpost, blir fordelt på ett eller flere tidspunkter for de ulike gruppene. Deretter kan en beregne et gjennomsnittlig årslønnsnivå for det aktuelle året.

Lønnsglidning framkommer beregningsmessig som forskjellen mellom total lønnsøkning i en bestemt periode og tariffmessig lønnsøkning i den samme perioden. Tillegg ved lokale forhandlinger i privat sektor og for stillinger med bare lokal lønnsdannelse i kommunene regnes som lønnsglidning. I noen tariffområder er forhandlingsmodellen slik at også de lokale forhandlingene er en del av den avtalte lønnsøkningen. I offentlig sektor er tillegg ved lokale forhandlinger normalt en del av rammen som fastsettes sentralt. Denne rammen er likevel ofte en nedre ramme. I staten f. eks. kan etatene/virksomhetene skyte til midler fra driftsbudsjettet. I tillegg kan partene lokalt føre forhandlinger på særlig grunnlag.

I beregningene forutsettes det at det ikke skjer noen glidning fra tellingstidspunktet og ut året. Informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen til SSB viser en viss lønnsvekst for noen

grupper i privat sektor fra september/oktober og ut året som ikke har vært fanget opp av beregningsoppleggene. Dette har forholdsvis liten betydning for gjennomsnittlig årslønn og årslønnsvekst, men kan i noen større grad påvirke størrelsen på overhenget til neste år.

Beregningene av lønnsnivå og lønnsvekst i tabell 1.1 er for noen grupper utført for heltidsansatte, dvs. for lønnstakere som har avtalt full arbeidstid per uke på tellingstidspunktet for den aktuelle statistikken. Et fullt årsverk svarer imidlertid ikke til det samme antall arbeidstimer for alle lønnstakergrupper. Begrepet «beregnet årsverk» omfatter både heltids- og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter, med utgangspunkt i registrert arbeidstid på tellingstidspunktet. Ved beregningene forutsettes det at det gis godtgjørelse for ferie- og sykefravær som er lik lønnsinntekten for arbeidet tid av tilsvarende lengde som fraværet.

I beregningene av årslønn for heltidsansatte i privat sektor etter næringshovedområde inngår som hovedregel de som har en avtalt arbeidstid på 33 timer eller mer i uken. Dette er i samsvar med definisjonen av heltid i offisiell lønnsstatistikk. Det skilles ikke mellom arbeid på skift/turnus og på dagtid. I forbindelse med utarbeidning av tariffstatistikk kan SSB sette andre grenser. For ansatte i staten og kommunene inkl. undervisningssektoren er heltid definert som dellønnsprosent/stillingsandel på 100 prosent. For de statlige eide helseforetakene har en også mulighet for å sette grenser mellom heltid og deltid som i privat sektor.

Deltidsansatte er alle som har avtalt arbeidstid lavere enn 33 timer i uken eller dellønnsprosent/stillingsandel lavere enn 100 prosent. For å kunne sammenlikne lønn mellom heltids- og deltidsansatte omregnes lønnen til de deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Lønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med lønnen for de heltidsansatte slik at man kan beregne gjennomsnittlig lønn for alle ansatte.

Det bør utvises forsiktighet ved sammenlikning mellom gruppene. Dette gjelder særlig ved vurdering av utviklingen i ett enkelt år. Videre kan variasjoner i lønnsutviklingen mellom grupper bl.a. ha sammenheng med endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken, endringer i stillingsstruktur m.m.

Av tabell 1.1 framgår lønnsutviklingen i noen store forhandlingsområder det siste tiåret. Lønnsveksten var høy både i 1998 og 2002. I 1998 varierte lønnsveksten mellom 5½ og knapt 7 prosent, mens veksten i 2002 varierte mellom 5 og vel 8 prosent. Ellers i årene 1997-2004 har lønnsutviklingen for områdene i tabellen stort sett variert mellom 3 og vel 5 prosent. Unntaket er undervisningspersonell i kommunesektoren i årene fra 2000 til 2002 og helseforetakene i 2003. Den forholdsvis sterke lønnsveksten for undervisningspersonell i kommunesektoren fra 2000 til 2002 skyldes spesielle tillegg. I 2005 varierte lønnsveksten mellom 3 og vel 4 prosent med unntak av i finanstjenester hvor høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten.

Årslønnsveksten fra 2005 til 2006 i NHO-bedrifter er beregnet til 3,6 prosent for industriarbeidere og til 4,6 prosent for industrifunksjonærer. Gjennomsnittlig lønnsvekst i dette området var 4,3 prosent. Årslønnsveksten for HSH-bedrifter i varehandelen er beregnet til 4,2 prosent. I finanstjenester, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, er lønnsveksten beregnet til 5,6 prosent. Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten for denne gruppen også i fjor. For ansatte i staten og i kommunene er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 4,5 prosent og 4,1 prosent, mens lønnsveksten for

undervisningsstillinger i kommunene er beregnet til 2,6 prosent. I Spekter-området utenom helseforetakene er lønnsveksten beregnet til 4,8 prosent og i helseforetakene til 3,7 prosent.

Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	NHO-bedrifter i industrien					Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer ¹	HSH-bedrifter i varehandel ²	Finanstjenester ³	Statsansatte	Kommuneansatte i alt ⁵	Undervisningspersonell ⁴	Helseforetakene	Øvrige bedrifter
1997	4,1	3,7	4,7	4,1	-	4,3	3,9	4,0	-	-
1998	6,1	5,6	6,8	6,1	-	6,4	5,9	5,8	-	-
1999	4,7	4,7	4,7	4,9	5,1	4,7	5,0	4,5	-	-
2000	4,6	4,5	4,7	4,5	5,3	4,6	4,0	6,0	-	-
2001	5,1	4,9	5,3	4,8	4,7	4,2	3,5	7,8	-	-
2002	5,6	5,0	6,1	5,0	6,2	5,9	6,0	8,2	5,3	5,5
2003	4,0	3,5	4,6	4,4	4,5	4,3	4,4	5,4	7,0 ⁶	3,8
2004	3,8	3,6	3,8	3,5	4,0	3,7	3,8 ⁸	3,2 ⁷	3,0 ⁹	3,4
2005	4,0	3,4	4,3	3,9	7,7 ¹⁰	3,4	3,4	3,0 ⁷	3,3 ⁹	3,6
2006	4,3	3,6	4,6	4,2	5,6 ¹⁰	4,5	4,1	2,6 ⁷	3,7 ⁹	4,8 ¹²
1996-2001	27,1	25,7	29,1	26,8	-	26,6	24,4	31,4	-	-
Gj. sn. per år	4,9	4,7	5,2	4,9	-	4,8	4,5	5,6	-	-
2001-2006	23,7	20,6	25,7	22,8	31,3	23,8	23,6	24,4	24,3	22,9
Gj. sn. per år	4,3	3,8	4,7	4,2	5,6	4,4	4,3	4,5	4,4	4,2
Lønn 2006, per årsverk	384 200	317 800	474 800	-	-	366 300	329 600	376 800	-	345 800
Lønn 2006, heltidsansatte	-	-	-	331 600	455 300	-	-	-	378 700	-
Antall årsverk	173 000	97 000	76 000	68 000	28 000 ¹¹	119 000	316 000	83 000	85 000	48 000

¹ For industrifunksjonærer er lønnsveksttallene for heltidsansatte i perioden 1996-2001 og per årsverk i årene etterpå.

² Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

³ Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Lønnsveksttallene er for heltidsansatte.

⁴ Kompensasjon for endringer i særavtalen om arbeidstid (skolepakke I) trakk opp lønnsveksten med 1,4 prosentpoeng i 2000 og 1,8 prosent i 2001. I hovedtariffoppgjøret i 2000 ble det avtalt at de 2 ekstra feriedagene både i 2001 og 2002 tas ut i penger i stedet for redusert tilstedeværelsesplikt. Dette utgjør ett lønnstrinn eller vel 1½ prosentpoeng som bidrag til lønnsveksten i 2001. Skolepakke II trakk opp lønnsveksten med om lag 3 prosentpoeng i 2002 og om lag 1¼ prosentpoeng i 2003.

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer.

⁶ Legene trakk opp lønnsveksten med 2 prosentpoeng.

⁷ Omfatter undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune i 2004 og 2005. For 2006 er Oslo kommune inkludert.

⁸ Omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

⁹ Lønnsveksten i 2006 er per årsverk og er beregnet av Spekter på grunnlag av et datamateriale de har innhentet per oktober 2005 og 2006 og februar 2007 for LO-, YS- og Unio-forbundene. Spekter beregnet også lønnsveksten for årene 2002 og 2003. For årene 2004 og 2005 er lønnsveksten for heltidsansatte og er beregnet av SSB. På grunnlag av innhentet lønnsdata per oktober 2005 og 2006 har SSB beregnet lønnsveksten fra 2005 til 2006 til 3,0 prosent for heltidsansatte.

¹⁰ Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten både i 2005 og 2006.

¹¹ Heltidsansatte

¹² Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

Brudd: I HSH-bedrifter i varehandel omfatter tallet for 1999 ansatte i identiske bedrifter, dvs. bedrifter som er med i statistikken både i 1998 og 1999. Under finanstjenester er forsikring også inkludert fra og med 2003, mens området tidligere bare omfattet forretnings- og sparebanker. Under kommuneansatte er ikke Oslo med i perioden 1996-2002. Skoleverket ble en del av det kommunale tariffområdet fra 1.5.2004 og er inkludert i veksttallet fra og med 2004. Veksttallet for undervisningspersonell i kommunesektoren for i årene 2004-2006 er ikke sammenliknbart med tallene for tidligere år. Under statsansatte er tallene eksklusiv BA-selskapene Posten Norge og NSB fra og med 1999. Posten og NSB er omdannet til aksjeselskaper og er nå med i øvrige bedrifter i Spekter.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

Boks 1.2 Strukturendringer

Lønnsutviklingen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som f. eks. endring i kvalifikasjoner/utdanning blant arbeidstakerne, endringer i stillingsstruktur, forskyvninger i timeverkene mellom bransjer/bedrifter med ulikt lønnsnivå, endret omfang av skiftarbeid eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f. eks. alder og endringer i andelen menn/kvinner). For mange grupper gir lønnsstatistikken begrenset informasjon om slike endringer. Utvalget vil peke på at en bør være forsiktig med å trekke bastante konklusjoner om individuelle forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper/næringer fordi strukturendringer kan virke forskjellig. Særlig gjelder dette over en så lang tidsperiode som i tabell 1.1.

Endringer i lønnsveksten som følge av endringer i aldersstrukturen kan bl.a. skyldes at andelen yngre arbeidstakere blir redusert ved oppsigelser/innskrenkninger. Yngre arbeidstakere har vanligvis lavere lønn enn gjennomsnittet, og slike endringer i sysselsettingen trekker dermed lønnsveksten opp. Endringer i aldersstrukturen kan også skyldes liten nyrekruttering/stagnasjon i sysselsettingen i mange områder og/eller at rekrutteringen skjer på høyere lønnsnivå (alder) enn det tidligere gjennomsnittet. Slike endringer trekker vanligvis lønnsveksten opp. Sysselsettingsveksten de siste par årene har bidratt til å dempe lønnsveksten i enkelte næringer/bransjer.

Lønnsøkning som følge av endringer i aldersstrukturen antas å fordele seg noenlunde jevnt over året, og denne formen for lønnsøkning har derfor blitt lagt til midt i året (1. juli) ved beregning av årslønn.

Tabell 1.2 viser beregnet gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle grupper og for tre hovedsektorer:

- ansatte i industrien
- ansatte i varehandel
- ansatte i offentlig forvaltning

Gjennomsnittlig årslønnsvekst fra 2005 til 2006 er beregnet til 4,1 prosent mot 3,3 prosent året før. For ansatte i industrien i tabell 1.2 vises lønnsutviklingen både for ansatte i NHO-bedrifter og for industrien totalt. Om lag $\frac{3}{4}$ av sysselsettingen i industrien er i NHO-bedrifter. Tabellen viser at samlet fra 1996 til 2006 har lønnsveksten vært nær den samme i alle de tre hovedsektorene. Lønnsveksten i industribedrifter i alt har i den siste 5-årsperioden (2001-2006) vært om lag den samme som i NHO-bedrifter i industrien. Imidlertid har lønnsveksten mellom disse to gruppene vært noe forskjellig i de enkelte år. Lønnsveksten i offentlig sektor har de siste fem årene vært noe sterkere enn i de andre gruppene i tabell 1.2.

Tabell 1.2 Årslønnsvekst fra året før i prosent for alle grupper¹ og for tre hovedsektorer i økonomien.

	Alle grupper ²	Industrien		Varehandel ³	Offentlig forvaltning ⁴
		Alle bedrifter	NHO-bedrifter		
1997	4,3	-	4,1	4,7	3,9
1998	6,2	-	6,1	6,2	6,0
1999	5,1	5,4	4,7	4,7	4,8
2000	4,4	4,2	4,6	4,5	4,6
2001	4,8	4,5	5,1	5,2	4,5
2002	5,7	5,8	5,6	4,4	6,4
2003	4,5	4,5	4,0	4,6	5,1
2004	3,5	3,6	3,8	3,9	3,6
2005	3,3	3,6	4,0	3,7	3,4
2006	4,1	3,6	4,3	4,1	4,1
1996-2006	56,6	-	57,2	56,8	57,3
Gjennomsnitt per år	4,6	-	4,6	4,6	4,6
2001-2006	22,9	22,9	23,7	22,5	24,7
Gjennomsnitt per år	4,2	4,2	4,3	4,1	4,5
Lønn 2006, per årsverk	360 500	351 200	384 200	341 200	344 500
Lønn 2006, heltidsansatte	372 400	355 600	-	363 600	351 800

¹ Lønnsveksten er per årsverk for alle grupper, offentlig forvaltning og for NHO-bedrifter i industrien. For varehandel og for alle bedrifter i industrien er lønnsveksten for heltidsansatte.

² Før 1998 omfatter gjennomsnittlig årslønnsvekst gruppene i tabell 1.1 samt ansatte i forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, forsikring og uorganiserte bedrifter i varehandel. Fra og med 1998 er også ansatte i uorganiserte bedrifter i bygg- og anleggsvirksomhet og industri med. Ansatte i oljevirksomhet er inkludert fra 2001. For 2002 er også ansatte i privat helse- og sosialtjenester, privat skolevirksomhet, kraftforsyning og sosial- og personlig tjenesteyting med. For årene 2003 - 2006 har SSB på oppdrag fra TBU beregnet årslønnsveksten. Beregningen av årslønnsvekst for disse årene er gjort på grunnlag av det lønnsbegrepet som legges til grunn i TBU, dvs. fast avtalt lønn inkl. faste tillegg, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelse og naturalytelser holdes dermed utenom.

³ Inklusive motorkjøretøytenester

⁴ Omfatter det kommunale- og det statlige tariffområdet og de statlige eide helseforetakene. NSB BA og Posten Norge BA er ikke med i tallene fra og med 1999. Stillinger med bare lokal lønnsdannelse i kommunene er med fra og med 2003. Oslo kommune er med i tallene fra 2003.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten de siste årene for hovedgruppene i tabellene 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønns glidning gjennom året. I offentlig sektor har bidraget fra lønns glidningen i perioden ligget i størrelsesorden 0,1-0,8 prosentpoeng i året. For gruppene i privat sektor har den variert mellom 1 og vel 2 prosentpoeng unntatt for industrifunksjonærer og ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikring de siste to årene. I 2005 og 2006 var lønns glidningen særlig høy i forretnings- og sparebanker og forsikring, noe som skyldtes store bonusutbetalinger i disse to årene. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert i overheng, tariff tillegg og lønns glidning.

	2002	2003	2004	2005	2006	Gj.sn. 2002-06
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	5,0	3,5	3,6	3,4	3,6	
Herav:						
- Overheng	1,3	1,7	1,4	1,2	1,0	
- Tariff tillegg	2,0	0,4	0,8	0,5	0,9	
- Lønns glidning	1,7	1,4	1,4	1,7	1,7	1,6
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>						
Årslønnsvekst	6,1	4,6	3,8	4,3	4,6	
Herav:						
- Overheng	2,5	2,1	1,7	1,5	1,6	
- Lønns glidning	3,6	2,5	2,1	2,8	3,0	2,8
<i>HSH-bedrifter i varehandel:</i>						
Årslønnsvekst	5,0	4,4	3,5	3,9	4,2	
Herav:						
- Overheng	1,1	1,3	0,9	0,7	1,1	
- Tariff tillegg	2,0	2,0	0,6	0,6	0,9	
- Garantit tillegg	0,2	-	0,4	0,3	0,2	
- Lønns glidning	1,7	1,1	1,6	2,3	2,0	1,7
<i>Finanstjenester :</i>						
Årslønnsvekst	6,2	4,5	4,0	7,7 ¹	5,6 ¹	
Herav:						
- Overheng	1,6	2,0	0,5	1,5	1,1	
- Tariff tillegg	2,5	0,5	1,7	0,7	0,8	
- Lønns glidning	2,1	2,0	1,8	5,5	3,7	3,0
<i>Statsansatte:</i>						
Årslønnsvekst	5,9	4,3	3,7	3,4	4,5	
Herav:						
- Overheng	1,8	3,9	0,4	1,9	0,7	
- Tariff tillegg	3,3	0	2,9	1,2	3,0	
- Lønns glidning	0,7	0,4	0,3	0,3	0,8	0,5
<i>Undervisningspersonell i kommunene:</i>						
Årslønnsvekst	8,2	5,4	3,2 ²	3,0 ²	2,6 ³	
Herav:						
- Overheng	1,3	5,3 ⁵	0,2	1,4	0,4	
- Tariff tillegg	3,3	0	2,9	1,3	2,4	
- Skolepakke II ⁴	om lag 3					
- Lønns glidning	¼- ½	0,2	0,1	0,3	- 0,2	0,2
<i>Kommuneansatte⁶:</i>						
Årslønnsvekst	6,0	4,4	3,8	3,4	4,1	
Herav:						
- Overheng	1,3	2,2	0,5	1,5	0,4	
- Tariff tillegg	4,0	1,9	2,6	1,2	3,0	
- Lønns glidning	0,7	0,3	0,7	0,7	0,7	0,6

¹ Høye bonusutbetalinger trakk opp lønnsveksten både i 2005 og 2006.

² Undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse og ekskl. Oslo kommune.

³ Inkl. Oslo kommune.

⁴ De lønsmessige virkningene som følge av skolepakke II trakk opp overhengen til 2003 med om lag 1¼ prosentpoeng.

⁵ Skolepakke II innebar at lærerne bl.a. fikk ett lønnstrinn fra 1. januar 2002 og ytterligere to lønnstrinn fra 1. august 2002. Dette må bl.a. ses i sammenheng med at undervisningstiden ble økt med 1 prosent fra 1. januar 2002 og med ytterligere 3 prosent fra 1. august 2002.

⁶ Eksklusive helseforetakene fra og med 2002. Inklusive Oslo kommune fra og med 2003 og undervisningsstillinger i kommunesektoren fra og med 2004.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, KS og Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

Boks 1.3 Nærmere om lønnsglidningen

I tabell 1.3 framgår bidraget til årslønnsveksten fra lønnsglidningen for en del forhandlingsområder i de siste fem årene. Tabellen viser dekomponering av årslønnsveksten i overheng, bidrag fra tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning. Når en fokuserer på lønnsveksten fra dato til dato, betyr normalt lønnsglidningen mer for lønnsveksten enn det som framgår av tabell 1.3 for alle forhandlingsområdene. For industriarbeidere bidro lønnsglidningen med 2,5 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005, mens bidraget til årslønnsveksten fra 2004 til 2005 var 1,7 prosentpoeng i 2005. For staten bidro lønnsglidningen med 0,5 prosentpoeng av lønnsveksten fra 1. oktober 2004 til 1. oktober 2005, mens bidraget til årslønnsveksten fra 2004 til 2005 var 0,3 prosentpoeng i 2005. Forskjellen skyldes at en del av lønnsglidningen inngår i overhenget ved beregning av årslønnsvekst. For staten vil det si 0,2 prosentpoeng av overhenget til 2006 (0,5-0,3).

1.2 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

1.2.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i LO/NHO-området.

For **industriarbeidere** steg lønn pr. årsverk (både heltid og deltid) med 3,6 prosent fra 2005 til 2006, om lag det samme som for de tre foregående årene.

Lønnsveksten for industriarbeidere i LO/NHO-området er basert på opplysninger om lønn og antall årsverk knyttet til om lag 50 tariffavtaler. De senere årene har sysselsettingen variert mer mellom bransjer/yrker enn tidligere og bidrar derfor til at strukturelle endringer påvirker lønnsveksten for grupper.

For hvert tariffområde bestemmes lønnsveksten av endring i grunnlønn, gjennomsnittlig bonus (over et helt år) og gjennomsnittlig skift tillegg og andre tillegg som er klassifisert som uregelmessige tillegg eller tillegg etter arbeidets art. I innrapporteringen fra bedriftene kan fordelingen på de enkelte lønnskomponentene være mer usikker enn summen for den totale lønnsveksten. Bonus bidro til å trekke ned lønnsveksten med 0,2 prosentpoeng i 2006, mens uregelmessige tillegg bidro til å trekke opp lønnsveksten tilsvarende.

Det var en økende vekst i nivåtilleggene utover høsten 2006, i forhold til samme tidsrom i 2005. Fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006 var økningen 4,0 prosent, mot 3,4 prosent året før. Tariff tilleggene i de forbundsvisse tariffoppkjørene i 2006 bidro til lønnsveksten fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006 med 1,3 prosentpoeng, mens dette bidraget var 0,7 prosentpoeng i samme periode året før. Lønnsglidningen i perioden var 2,7 prosent fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006, det samme som året før.

Tabell 1.4. Gjennomsnittlige tariff tillegg for industriarbeidere (inklusive den direkte effekten av skift tillegg og andre tillegg knyttet til arbeidets art) fra 1995 til 2007.

Per 1.april 1995:	108 øre/time,	1,1 prosent
Våren 1996: ¹	212 øre/time,	2,0 prosent
Per 1.april 1997:	91 øre/time,	0,9 prosent
Våren/sommeren 1998: ¹	432 øre/time,	3,7 prosent
Per 1.april 1999:	28 øre/time,	0,3 prosent
Per 9.mai 2000:	220 øre/time,	1,7 prosent
Per 1.april 2001:	148 øre/time,	1,1 prosent
Våren 2002: ¹	386 øre/time	2,8 prosent
Per 1.april 2003:	80 øre/time	0,5 prosent
Våren 2004: ¹	168 øre/time	1,1 prosent
Per 1.april 2005:	106 øre/time	0,7 prosent
Våren 2006: ¹	207 øre/time	1,3 prosent
Per 1.april 2007	273 øre/time	1,7 prosent

¹ Gjennomsnittstallet er summen av alle nivåmessige tillegg gitt i de forbundsvise områdene inklusive generelle tillegg, lavlønnstillegg, fagarbeidertillegg, ansiennitetstillegg, minstelønnsatser, skift tillegg etc. De fleste forbundsvise tariff tilleggene ble gitt med ulik virkningstidspunkt mellom 1.april til 1.juni.

Tabell 1.5 Tariffmessig lønnsøkning og lønnsglidning for industriarbeidere basert på timefortjenester¹ eksklusiv overtidsbetaling omregnet til 37,5 t/uke.

	Lønnsøkning per time. Endring i prosent fra samme periode året før	Bidrag til lønnsveksten i prosentpoeng		Lønnsglidning som prosent-andel av total lønnsøkning
		Tariff tillegg	Lønnsglidning ²	
1999	4,7	1,3	3,4	72
2000	4,5	1,2	3,3	73
2001	4,9	1,5	3,4	69
1. okt. 2001	4,3	1,1	3,2	74
2002	5,0	2,4	2,6	52
1. okt. 2002	5,9	2,8	3,1	53
2003	3,5	0,9	2,6	74
1. okt. 2003	3,3	0,5	2,8	85
2004	3,6	0,9	2,7	75
1. okt. 2004	3,4	1,1	2,3	68
2005	3,4	0,9	2,5	74
1. okt. 2005	3,4	0,7	2,7	79
2006	3,6	0,9	2,7	75
1. okt. 2006	4,0	1,3	2,7	68

¹ Beregningsgrunnlaget: Gjennomsnittlig timefortjeneste ekskl. overtidstillegg, betaling for helligdager, feriepenger o.l. Omregning av timefortjenestene til felles ukebasis har betydning bare når det er vesentlige endringer i arbeidstiden.

² Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønnsglidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.3 hvor kalenderårslønnsveksten er dekomponert i lønnsoverheng (som består både av tariff tillegg og lønnsglidning), samt bidrag til kalenderårslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønnsglidning.

Kilde: Grunnlagsmaterialet til SSBs strukturstatistikk og NHO

Årslønnsberegninger er basert på et måletidspunkt for lønn hvert år (1. oktober), overenskomstmessige reguleringstidspunkter for sentrale tariff tillegg, samt datoer for gjennomsnittlige lokale reguleringstidspunkter. For å bedre datagrunnlaget for sammenlignbare årslønner ble det for 2005 og 2006 samlet inn opplysninger fra bedrifter om tidspunkt i året for bedriftsvis lønnsregulering for NHO-bedrifter. For hver enkelt tariffavtale danner dette grunnlaget for når lønnsglidningen blir plassert i de respektive år. Beregningsmetoden innebærer at man for eksempel ved inngangen til 2006 også må ta hensyn til nivået pr. 1. oktober 2005 for å finne årslønnsveksten for 2006. Lønnveksten for kalenderåret bygger på en forutsetning om at lønnsnivået 1. oktober gjelder året ut. Lønnstillegg som kommer etter 1. oktober, betyr forholdsvis lite for årslønnen i kalenderåret, men kan bety noe for den enkelte tariffavtale. Det samme gjelder etterbetalinger avtalt etter innrapporteringstidspunktet.

Disse forutsetningene kan ha større betydning for lønnsoverhenget. I den grad lønnsoverhenget inn i et år blir satt noe for lavt, vil imidlertid bidraget fra lønnsglidningen i løpet av påfølgende år bli desto høyere.

Årslønnsveksten på 3,6 prosent fra 2005 til 2006 besto av lønnsoverhenget inn i 2006 på 1,0 prosent, gjennomsnittlige tariff tillegg i de forbundsvise tariff forhandlinger i 2006 med 0,9 prosent, samt bidraget fra lønnsglidningen gjennom 2006 på 1,7 prosentpoeng, det samme som året før.

Lønnsoverhenget for industriarbeidere inn i 2007 var 1,4 prosent. Det sentrale lønnsoppgjøret i 2007 øker lønnsnivået pr. 1. april 2007 med anslagsvis 1,7 prosent for industriarbeidere. Dette bidrar til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med om lag 1,3 prosentpoeng. I disse beregningene er det tatt hensyn til generelt tillegg, lavlønnstillegg og effekten på uregelmessige tillegg knyttet til skift og andre tillegg, hvor slike tillegg er et prosentpåslag i forhold til grunnlønn. Det er ikke tatt hensyn til virkninger på gjennomsnittet som følge av endringer i sysselsettingen og fordelingen av arbeidskraften mellom yrker og bransjer.

I tillegg kommer lønnsglidningen. Både i 2005 og 2006 bidro lønnsglidningen med 1,7 prosentpoeng til årslønnsveksten.

1.2.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området.

For **arbeidere i byggevirksomhet** innenfor NHO-området var det en årslønnsvekst på 4,1 prosent fra 2005 til 2006, mot 2,9 prosent året før.

Sammenligninger av materialet mellom 1. oktober 2005 og 1. oktober 2006 viser en gjennomsnittlig lønnsvekst på 4,6 prosent i perioden.

Strukturelle endringer i sysselsettingen kan ha avgjørende betydning for den registrerte lønnsveksten. Antall arbeidere steg med om lag 15 prosent i perioden. Om lag 40 prosent av arbeidstakerne pr. 1. oktober 2006 var ikke med i statistikkmassen ett år tidligere, mens om lag 30 prosent av arbeidstakerne i 2005 ikke er med i statistikkmassen i 2006.

Arbeidstakere som er med på begge sammenlignbare tidspunkter ("identiske personer"), har en høyere lønnsvekst enn gjennomsnittlig lønnsvekst for arbeiderne i bransjen. Grunnen til at ikke alle er med i begge årene kan skyldes utskifting av bedrifter (særlig småbedrifter) i utvalget. Materialet viser likevel klar tendens til at spesielt den økende sysselsettingen i perioden har bidratt til å dempe lønnsveksten betydelig i bransjen. Foreløpige beregninger viser at relativt lønnsnivå for "ikke identiske personer" i forhold til "identiske personer" i byggevirksomhet drar gjennomsnittlig timefortjeneste ned med anslagsvis 3 prosentpoeng i perioden 1. oktober 2005 til

1.oktober 2006. Dette forhold knytter seg først og fremst til nye personer i statistikkmassen pr. 1.oktober 2006. I samme periode året før var virkningen om lag 1½ prosentpoeng lavere lønnsvekst.

Byggevirksomhet består av arbeidere innenfor tømrerfaget, murere, grunnarbeide innenfor stein-, jord- og sementarbeide, bygge- og tømmermestere, elektrotekniske installasjonsfirmaer, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere o.l. Gruppen består i hovedsak av to tariffavtaler, Fellesoverenskomst for byggfag (ca. 2/3) og Tariffavtale for elektrofag (ca.1/3).

I lønnsoppgjørene i byggevirksomhet for 2007 ble det gitt et generelt tariff tillegg som bidrar til årslønnsveksten med om lag 1 prosentpoeng (forutsatt samme fordeling av arbeidskraften). Sammen med økningen i lønn knyttet til akkord på anslagsvis 2,7 prosent fra 1. august, vil tariff tilleggene totalt for byggevirksomhet i 2007 bidra med om lag 1 1/4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2006 til 2007, i tillegg til et overheng på 1,3 prosent fra året før.

I tillegg til lønns glidning, må man også forvente at sysselsettingsendringer fortsatt vil ha betydning for utviklingen av gjennomsnittlig lønn i sektoren.

Samlet for **arbeidere i bygge- og anleggsvirksomhet** økte årslønnen fra 2005 til 2006 med 3,9 prosent. Tariff tilleggene i 2007 slår ut om lag som for byggevirksomhet.

Transportsektoren (arbeidere) i NHO-området omfatter blant annet rutebilssektoren (omlag 50 prosent av årsverkene), spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, og i noen mindre grad grossistbedrifter, oljeselskaper, ambulanseselskaper m.v. For arbeidere innenfor transportsektoren i NHO-området var det en årslønnsvekst fra 2005 til 2006 på 3,9 prosent mot 3,8 prosent året før. Lønnsveksten fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006 var 4,3 prosent, mot 3,6 prosent året før.

Samlet sett bidro tariff tillegg og lønns overheng til en lønnsvekst på om lag 3,3 prosent fra 2005 til 2006. I 2006 bidro lønns glidningen med vel ½ prosentpoeng til årslønnsveksten.

For rutebilssektoren og innenriks sjøfart var det avtalt tillegg i 2006 for 2007.. I hvor stor grad slike tillegg vil slå ut, avhenger for rutebilssektoren av i hvilken grad man reforhandler nye kontrakter og i hvilken grad og til hvilke tidspunkter nye tilbud blir lagt ut i 2007.

Det sentrale tariff tillegg pr. 1. april 2007 for hele transportsektoren i NHO-bedrifter, bidrar til årslønnsveksten med 1,6 prosentpoeng fra 2006 til 2007. Lønns overhengen fra 2006 og kjente tillegg avtalt i 2006, men gitt med virkning i 2007, bidrar med om lag 1,5 prosentpoeng.

Om lag 30 prosent av årsverkene i transportsektoren er på avtaler med lokal forhandlingsrett. I tillegg vil reforhandlinger av kontrakter i løpet av 2007 innenfor rutebilssektoren (jfr. ovenfor) bidra til årslønnsveksten.

For 2006 og 2007 har store grupper innenfor **oljevirksomhet, offshore** inngått 2-årig avtale i tilknytning til arbeidstidsendringer, som innebærer at den enkelte arbeider færre timer pr. år, men med samme årslønn. Dette vil for de fleste arbeidere innebære en sterk vekst i lønn pr. årsverk for 2006, men desto lavere vekst i 2007.

Oljevirksomhet består hovedsakelig av operatører og oljeboring, som utgjør om lag 2/3 og oljeservicebedrifter som utgjør knapt 1/3 av sysselsettingen for arbeidere totalt i oljevirksomhet. Området ellers består av landbaser. Forpleiningsvirksomhet er klassifisert innenfor

kantine/catering og hotell- og restaurantvirksomhet og er ikke med her, men vil formelt være en del av offshoreområdet.

Lønnsveksten vil være preget av fordelingen av timer betalt med offshoret tillegg og andre timer, samt fordelingen av timer mellom gruppene nevnt ovenfor.

For arbeidere i **oljevirksomhet, offshore** økte gjennomsnittslønnen fra 2005 til 2006 med 5,1 prosent. Lønnsveksten fra 1.oktober 2005 til 1.oktober 2006 var 5,0 prosent. Store sysselsettingsendringer trekker gjennomsnittlig lønnsvekst nedover. Gjennomsnittlige uregelmessige tillegg eller offshoret tillegg og andre tillegg knyttet til arbeidets art, bidro til å dempe lønnsveksten med om lag 1 prosentpoeng i denne sektoren. Det var økning i antall arbeidstakere og da særlig operatører som økte med om lag 10 prosent i perioden. Dette har bidratt til å dempe gjennomsnittlig lønnsvekst pr. time.

For 2006 og 2007 er det avtalt at det ikke skal gis lokale tillegg på bedriftene for store områder innenfor offshore. Det ble i 2006 videre fastsatt at et generelt tillegg på kr 3 000 pr. årsverk skal gis fra 1. juni 2007 for gruppene ovenfor, uavhengig av generelt tillegg avtalt ved det sentrale oppgjøret i 2007. Sammen med en automatisk virkning av ansiennitetstillegg pr. 1. januar 2007 på om lag ½ prosent, gir dette et bidrag til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 på om lag ¾ prosentpoeng. I tillegg kommer lønnsoverhenget.

Lønnsveksten for arbeidere innenfor oljeservicebedriftene fra 2005 til 2006 var 4,6 prosent. I 2007 skal det for oljeservice gis et tillegg på 17 000 kr/år fra 1. juni. Dette bidrar isolert til lønnsveksten fra 2006 til 2007 med vel 2 prosentpoeng for arbeidere i oljeservice. I tillegg kommer lønnsoverhenget.

For **hotell og restaurantvirksomhet** var det en økning i årslønn fra 2005 til 2006 på 3,3 prosent for både heltids- og deltidsansatte, mot 2,5 prosent året før.

Før lønnsoppgjøret for bransjen i LO/NHO-området for 2006 ble avtalene for hotell og restaurant forenklet, ved at funksjonærgrupper som før var på egen avtale, ble tatt inn i felles avtale med arbeidergruppene. Funksjonærgruppene dette gjelder er resepsjonister og visse kontoryrker. I lønnsoppgjøret i 2006 er tilleggene innenfor den sentrale riksavtalen derfor basert på en bredere gruppe enn tidligere. Den nye gruppen innebærer at tariffavtalegruppen som tidligere ble betegnet som arbeidere, øker med om lag 12 prosent målt i antall årsverk. Veksttallene overfor er basert på lønnstall for den utvidete gruppen for 2005 og 2006.

Lønnsoverhenget inn i 2006 i hotell og restaurantvirksomhet ble beregnet til 0,5 prosent. Innenfor tariffområdet ble det gitt tillegg, som slo ut i årslønnen med om lag 2¼ prosent i gjennomsnitt. Omleggingen av tariffsystemet kan ha bidratt til lønnsglidning i bransjen.

Bransjen kjennetegnes videre av omfattende utskiftning av arbeidsstokken fra et år til et annet. Gjennomsnittlig alder var om lag 32 år i 2005, om lag 10 år yngre enn gjennomsnittsalderen for alle ansatte i NHO-bedrifter. Man finner vanligvis igjen bare om lag 60 prosent av de samme arbeidstakerne fra et år til det neste og fra 2005 til 2006 bare 50 prosent. Slike strukturendringer i sysselsettingen har sannsynligvis redusert lønnsglidningen.

Totalt sett har lønnsglidningen i 2006 i gjennomsnitt bidratt med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2005 til 2006, det samme som året før.

Tariffoppgjøret i 2007 ga et tillegg for alle arbeidstakere innenfor overenskomstområde på

kr. 4,15 per time (37,5 t/uke) inklusive garantitillegg fra 1. april 2007. Sammen med lønnsoverheng fra året før bidrar de sentrale tilleggene til at lønnsnivået for gruppen øker med mellom 3 og 3,5 prosent fra 2006, til 2007 før lønnsglidning.

1.2.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter.

For industrifunksjonærene i NHO-bedrifter var årslønnsveksten 4,6 prosent fra 2005 til 2006. Fra 2004 til 2005 var økningen 4,3 prosent, opp fra 3,8 prosent året før. Lønnsveksten inneholder både endring i grunnlønn, bonus og uregelmessige tillegg som skift etc. Bonusutbetalinger målt som et gjennomsnitt over en 12 måneders periode fram mot måletidspunktet 1. oktober dro alene årslønnsveksten opp med 0,3 prosentpoeng, mens uregelmessige tillegg dempet lønnsveksten fra 2005 til 2006 med 0,2 prosentpoeng.

Som for arbeidergruppene har bedrifter også rapportert inn bedriftsvise reguleringstidspunkter for lønn for funksjonærer i løpet av året. Basert på data for hvilken måned lønnsreguleringen skjer innenfor de enkelte bransjegrupper, er årslønn beregnet for de ulike bransjene og vektet sammen til industrifunksjonærer totalt og totalt for alle bransjer. Som i andre områder forutsettes ingen endringer etter registreringstidspunktet 1. oktober. Også for funksjonærer kan det være ulike arbeidstidsordninger. Dette er det tatt hensyn til i den grad bedriftene har innberettet dette i datamaterialet.

Med et beregnet lønnsoverheng inn i 2006 på 1,6 prosent, var bidraget fra lønnsglidning i løpet av 2006 3,0 prosentpoeng, mot 2,8 prosentpoeng året før.

Det har vært en stigende lønnsvekst utover i 2006. Lønnsveksten for industrifunksjonærer fra 1.oktober 2005 til 1.oktober 2006 var 5,0 prosent.

Som følge av en stigende lønnsvekst utover i 2006 er lønnsoverhengen inn i 2007 beregnet til 2,0 prosent, mot 1,6 prosent året før.

Industrifunksjonærer utgjør vel 40 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Funksjonærgrupper ellers i NHO-områder er ansatt innenfor bergverk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkosomhet, bygge- og anleggsvirkosomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant og IKT – bedrifter.

Lønnsveksten for **alle funksjonærer** innen NHO-området var 5,1 prosent fra 2005 til 2006, mot 4,1 prosent året før. Økt bonus dro gjennomsnittsveksten opp med 0,1 prosentpoeng.

Lønnsveksten har tiltatt mot slutten av 2006. Lønnsveksten fra 1.oktober 2005 til 1.oktober 2006 var 5,6 prosent for alle funksjonærer i NHO-bedrifter, mot 4,3 prosent året før.

Det skilles ikke mellom tekniske og andre funksjonærgrupper, heller ikke mellom lederstillinger og andre funksjonærstillinger. Ansatte med minstelønnsavtaler innenfor funksjonærgruppen, som får deler av sin lønn fastsatt sentralt, omfatter ikke mer enn anslagsvis 10 prosent av funksjonærene totalt innenfor NHO-området. Utvalget vil arbeide videre med å framskaffe data for lønnsvekst for forskjellige funksjonærgrupper.

I tillegg til lønnsstatistikk for arbeidere og funksjonærer er det grupper innenfor håndverk, handel, helse, organisasjoner etc. hvor man ikke kan skiller mellom arbeidere og funksjonærer. I

tillegg utgjør bemanningsbedrifter, som omfatter mange forskjellige yrkesgrupper i klassifikasjonene, etter hvert en betydelig gruppe. Disse gruppene utgjør nå om lag 8 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter og er ikke med i forhandlingstatistikken verken for arbeidere eller funksjonærer.

1.2.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett (både heltid og deltid).

Innenfor NHOs industribedrifter (både heltid og deltid) utgjør funksjonærene om lag 42 prosent av årsverkene og om lag 52 prosent av lønnssummen.

Det er store forskjeller i lønnsnivå og lønnsvekst for industriarbeidere og industrifunksjonærer. Tallene for industrifunksjonærer omfatter også ledere, både toppledere og mellomledere. Funksjonærene har i de siste årene utgjort en stadig økende del, noe som isolert bidrar til en økning i gjennomsnittslønn samlet for funksjonærer og arbeidere i industrien. For 2006 bidro denne strukturendring til veksten fra 2005 til 2006 med 0,2 prosentpoeng.

Samlet lønnsvekst for funksjonærer og arbeidere for industribedrifter i NHO var 4,3 prosent fra 2005 til 2006 mot 4,0 prosent året før. Deltid er med i tallene og inngår som heltidsekvivalenter, på samme måte både for arbeidere og funksjonærer. I tabell 1.6 vises fordelingen av industrisyssetningen mellom arbeidere og funksjonærer basert på henholdsvis årsverk og lønnssum, ifølge lønnsopplysninger fra SSB og opplysninger fra NHOs statistikkregister.

Tabell 1.6. Fordeling av industriårsverk og lønnssum for henholdsvis arbeidere og funksjonærer i prosent.

		Arbeidere	Funksjonærer
Årsverk:	2000	59,6	40,4
	2001	59,2	40,8
	2002	59,1	40,9
	2003	59,1	40,9
	2004	58,8	41,2
	2005	58,3	41,7
	2006	57,7	42,3
Lønnssum:	2000	51,5	48,5
	2001	51,0	49,0
	2002	50,6	49,4
	2003	50,4	49,6
	2004	49,3	50,7
	2005	48,6	51,4
	2006	47,7	52,3

Kilde: NHO og SSB

1.2.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I lønnsoppgjøret i 2006 ble det for ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* brudd i forhandlingene mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening. Mekling førte heller ikke fram og det ble konflikt fra 1. juni 2006. Den 11. juni ble partene meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten skulle løses ved tvungen lønnsnemnd. Den 17. august forelå det en kjennelse fra Rikslønnsnemnda som ga et generelt tillegg på 1,5 prosent fra 12. juni 2006. Dette bidro med 0,8 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2005 til 2006.

Ifølge Finansnæringens Arbeidsgiverforening ble det i medlemsbedriftene under ett gitt lokale tillegg per 1. januar 2006 på 0,6 prosent og per 1. juli 2006 på 1,9 prosent.

Ifølge lønnsstatistikken for 2006 steg den gjennomsnittlige månedsførtjenesten for finanstjenester som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet³ bank og forsikring, med 5,9 prosent for heltidsansatte fra 1. september 2005 til 1. september 2006. En stor del av denne økningen skyldes sterk vekst i bonusutbetalinger. I denne perioden har lønnsglidningen (inkludert bonuser) bidratt til lønnsveksten med om lag 4½ prosentpoeng, hvorav økte bonusutbetalinger utgjorde nesten halvparten. Også i 2005 var det høye bonusutbetalinger i finanstjenester.

Bonus har de siste årene utgjort en økende andel av månedsførtjenesten i alt og synes å ha blitt en mer generell del av lønnsystemet i finanstjenester. I 2003 og 2004 utgjorde bonus i gjennomsnitt om lag 3,5 prosent av månedsførtjenesten i alt. Denne andelen vokste til 6,5 prosent i 2005 og videre til vel 8 prosent i 2006.

³ Antall ansatte som forhandlingsområdet omfatter, er begrenset til de som omfattes av Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening og som lønnes etter regulativets satser. Det vil si at ansatte som har høyere lønn enn kr 576 716 per 1. mai 2005, ikke er med i beregningene. Dette omfatter fondsmeglere, assurandører, ledere og spesialister, til sammen 3-4 000 ansatte.

For finanstjenester har utvalget på grunnlag av lønnsstatistikken for 2006 og lønnstilleggene i 2006, beregnet årslønnsveksten fra 2005 til 2006 til 5,6 prosent.

Pga at deler av det sentrale oppgjøret gikk til Rikslønnsnemnda, kom det sentrale tillegget ikke fullt ut med i lønnsstatistikken for 2006. Av samme grunn ble også en del av de lokale lønnstilleggene i 2006 gitt etter at datainnsamlingen til statistikken var foretatt. Omfanget av lønnsvekst som ikke kom med i statistikken, er derfor større enn vanlig. Dette innebærer at både lønnsveksten fra 2005 til 2006 og overhenget til 2007 kan være noe undervurdert.

I lønnsoppgjøret for 2007 ble det enighet mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening og mellom LO/ HK, og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening om at satsene i lønnsregulativet økes med kr 4 875 per år med virkning fra 1. mai. Dette ble av partene anslått til å bidra med 0,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2006 til 2007.

For ansatte i forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet gir overhenget til 2007 på 1,4 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2007 en lønnsvekst på 2¼ prosent fra 2006 til 2007. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 3,7 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 3,0 prosentpoeng i årene 2002-2006.

I *varehandel* resulterte garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2006 på kr 1,99 per time. Det antas at om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

I hovedoppgjøret i varehandel i 2006 ble det på Landsoverenskomsten og tilhørende bransjeavtaler mellom Handel og Kontor og HSH fra 1. april gitt et generelt tillegg på kr 1,50 per time og et ytterligere tillegg på kr 2,50 per time på de laveste satsene, dvs. trinn 1-5.

For tillegg på andre overenskomster mellom LO-forbund og HSH og mellom YS-forbund og HSH vises til vedlegg 1 i NOU 2007:3.

Ifølge lønnsstatistikken for 2006 steg den gjennomsnittlige månedsførtjenesten for heltidsansatte i varehandelen under ett med 5,0 prosent fra 1. september 2005 til 1. september 2006. For heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen var veksten 4,3 prosent i det samme tidsrommet.

På grunnlag av lønnsstatistikken for 2006 og lønnstilleggene i 2006, har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2005 til 2006 for heltidsansatte i HSH-bedrifter i varehandelen til 4,2 prosent.

For varehandelen totalt har SSB på grunnlag av strukturstatistikken per 1. september 2006 og den kvartalsvise lønnsindeksen, beregnet årslønnsveksten fra 2005 til 2006 til 4,1 prosent. For engroshandel er lønnsveksten beregnet til 4,3 prosent og for detaljhandel til 5,0 prosent. For varehandelen totalt er motorkjøretøytjenester med i lønnsveksttallet. For denne gruppen var årslønnsveksten fra 2005 til 2006 lavere enn for varehandel under ett. Gruppen er ikke med i lønnsveksttallet for HSH-bedrifter i varehandelen.

I lønnsoppgjøret i 2007 ble det på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH fra 1. april gitt et generelt tillegg på kr 3,50 per time og et ytterligere tillegg på kr 1 per time på de laveste satsene, dvs. trinn 1-5.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom HK og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2007 på kr 3,30 per time. Det antas at om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

For HSH-bedrifter i varehandel gir overhenget til 2007 på 1,2 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2007 (1,3 prosent) og tillegget på garantiordningen 1. februar i år (0,3 prosent) en lønnsvekst på 2¾ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,0 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 1,7 prosentpoeng i årene 2002-2006.

For tillegg på andre overenskomster mellom bl.a. LO-forbund og HSH og mellom YS-forbund og HSH vises til vedlegg 1.

1.2.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

I hovedoppgjøret i 2006 ble det brudd i forhandlingene mellom partene i det statlige tariffområdet, og oppgjøret gikk deretter til mekling. Den 24. mai la Riksmeklingsmannen fram en skisse. Akademikerne forkastet denne og gikk deretter ut i streik. Riksmeklingsmannen la deretter frem et forslag som LO Stat, YS Stat og Unio anbefalte, og som disse tre organisasjonene senere godtok. Staten v/ Fornyings- og administrasjonsdepartementet godtok også forslaget. Forslaget hadde følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnsstabellen med virkning fra 1. mai 2006. Tilleggene varierte fra kr 9 000 til kr 16 500. Gjennomsnittlig slo tilleggene ut med knapt 3 prosent per 1. mai.
- Det ble ført sentrale justeringsforhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 0,5 prosent per dato med virkning fra 1. juli 2006.
- Det ble ført lokale forhandlinger innenfor en ramme på 1,75 prosent av lønsmassen per dato med virkning fra 1. august 2006. Herav utgjorde midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) 0,1 prosentpoeng.

Akademikerne tok den 24. mai ut en del medlemmer i streik. Den 7. juni ble partene meddelt at Regjeringen ville foreslå for Stortinget at konflikten skulle løses ved tvungen lønnsnemnd. Den 15. august forelå det en kjennelse fra Rikslønnsnemnda som ga Akademikernes medlemmer i staten det samme generelle tillegget fra 1. mai som medlemmene i de andre hovedsammenslutningene i staten. De øvrige elementene i kjennelsen var også identiske med meklingsresultatet for de andre hovedsammenslutningene.

Staten førte også forhandlinger med Norges Ingeniørorganisasjon og Norges Farmaceutiske Forening der partene etter mekling ble enige om samme økonomiske løsning som hovedsammenslutningene i staten.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2006 og tariff tilleggene i 2006, er årslønnsveksten fra 2005 til 2006 i det statlige tariffområdet beregnet til 4,5 prosent. Lønnsglidningen i staten i 2006 ble sterkere enn anslått under lønnsoppgjøret i 2006. Dette skyldes bl.a. lønnsøkning i forbindelse med å beholde og å rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

I mellomoppgjøret 2007 ble det enighet mellom staten v/Fornyings- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene om følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2007. Tillegget er på kr 4 300 opp til og med lønnstrinn (ltr) 43, og et prosentvis tillegg på 1,35 prosent fra og med ltr 44 til og med ltr 77, og et kronetillegg fra ltr 78 og oppover på kr 8 200.
- Det ble foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer med mm. tilsvarende 0,7 prosent per 1. juli 2007.
- Det er avsatt midler til lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,5 prosent av lønnsmassen per dato med virkning fra 1. juli 2007. Herav utgjorde midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler), 0,1 prosentpoeng.

I staten gir overhendet til 2007 på 2,9 prosent og tariff tilleggene i 2007 en lønnsvekst fra 2006 til 2007 på 4,4 prosent. I tillegg kommer lønns glidningen. I 2006 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,8 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2002-2006 var 0,5 prosentpoeng.

Kommunesektoren/KS-området

I hovedoppgjøret i 2006 ble det brudd i forhandlingene mellom KS, LO-kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - kommune og Akademikerne⁴ og oppgjørene gikk deretter til mekling.

Den 24. mai satte Riksmeklingsmannen fram et forslag til avtale som senere ble vedtatt av partene. Forslaget hadde følgende hovedpunkter:

- Det ble gitt et generelt tillegg på 2,6 prosent av arbeidstakers grunnlønn eller minst kr 7 500 per år til alle stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse med virkning fra 1. mai 2006. Gjennomsnittlig slo tilleggene ut med om lag $2\frac{3}{4}$ prosent per 1. mai.
- Det ble avsatt en pott til lokale forhandlinger på 1,4 prosent med virkning fra 1. mai 2006.
- Det ble foretatt endringer i minstelønnsseter fra 1. mai 2006 som tilsvarte 0,56 prosent per dato.

I KS-området ble det under hovedoppgjøret i 2006 også enighet om et generelt tillegg på kr 7 500 per år til alle stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse med virkning fra 1. mai 2007. Minstelønnssetene ble økt med det generelle tillegget fra samme dato. Dette tillegget bidrar til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med 1,4 prosentpoeng.

For Akademikerne medlemmer i KS-området og en del andre grupper, fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2006 og tariff tilleggene i 2006, er årslønnsveksten fra 2005 til 2006 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer, beregnet til 4,1 prosent. Ekskl. undervisningssektoren var lønnsveksten 4,8 prosent.

I mellomoppgjøret 2007 ble KS, LO-kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Akademikerne⁴ enige om følgende tillegg for ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4):

⁴ Omfattet også Norges Ingeniørorganisasjon og Den norske jordmorforening.

- I 2006-oppgjøret ble det avtalt et generelt tillegg på kr 7 500 med virkning fra 1. mai 2007. Fra samme dato gis det ytterligere et generelt tillegg på 1,4 prosent av den enkeltes grunnlønn.

I tillegg ble det foretatt endringer i minstelønnsseter fra 1. mai.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4) i KS-området gir overhenget til 2007, beregnet til 1,7 prosent, og tariff tilleggene i 2007 en lønnsvekst fra 2006 til 2007 på 4,4 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 0,4 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2002-2006 var 0,3 prosentpoeng.

Undervisningsstillinger

Fra med oppgjøret per 1. mai 2004 er undervisningsstillinger i kommunesektoren en del av det kommunale tariffområdet, mens de tidligere var en del av det statlige tariffområdet.

Tilleggene ved hovedoppgjøret i KS-området i 2006 var også gjeldende for ansatte i undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kap 4).

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2006 og tariff tilleggene i 2006, er årslønnsveksten fra 2005 til 2006 for undervisningspersonell i kommunene inkl. Oslo kommune, beregnet til 2,6 prosent.

Lønnsglidningen i 2006 bidro til å trekke ned årslønnsveksten fra 2005 til 2006 med 0,2 prosentpoeng. Den negative lønnsglidningen skyldes i hovedsak at de som sluttet hadde høyere lønn enn de som begynte i stilling.

Overhenget til 2007 for undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse er beregnet til 1,1 prosent. Medregnet tariff tilleggene i 2007 gir dette en lønnsvekst fra 2006 til 2007 på om lag 3,9 prosentpoeng. I tillegg kommer lønnsglidning. I 2006 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten -0,2 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget fra glidningen var 0,2 prosentpoeng i årene 2002-2006.

1.2.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

For Spekter-Helse er det for LO, YS, noen av Unios forbund og Den Norske Legeforening de siste årene avtalt et nasjonalt nivå II (A2) der det forhandles mellom Spekter-Helse og de enkelte foreninger/forbund i hovedorganisasjonene om særskilte lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte forenings medlemmer.

I hovedoppgjøret i 2006 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO-Stat og mellom Spekter og YS-Spekter enighet om et tillegg fra 1. april 2006 på kr 1 950 per år. Dette tillegget bidro til årslønnsveksten med om lag ½ prosentpoeng. I B-forhandlingene (virksomhetsvist) ble det gitt

noe varierende tillegg. Med de øvrige hovedsammenslutningene (SAN og Unio) ble det ikke avtalt noe generelt tillegg sentralt.

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2006 og de avtalte tilleggene gitt i forhandlingene i de ulike virksomhetene, er årslønnsveksten fra 2005 til 2006 i Spekter-området ekskl. helseforetakene beregnet til 4,8 prosent. Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

I mellomoppgjøret i 2007 ble det på A-nivå mellom Spekter og LO-Stat og mellom Spekter og YS-Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2007 på kr 4 875 per år. I tillegg ble det gitt ytterligere et tillegg på kr 1 950 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kr 286 030 i 2006. Tilleggene bidrar til årslønnsveksten med om lag 1¼ prosentpoeng. Det er ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene er det gitt noe varierende tillegg. Med de øvrige hovedsammenslutningene (SAN og Unio) ble det ikke avtalt noe generelt tillegg sentralt.

For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

For LO-Stat og YS-Spekter gir overhenget inn i 2007 på 1,2 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå en lønnsvekst på om lag 2½ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) og lønnsglidningen. I 2006 bidro lønnsglidningen med 1 prosentpoeng (0,6 prosentpoeng ekskl. flygeledere) til årslønnsveksten, mens gjennomsnittlig bidrag i årene 2003-2006 var 0,6 prosentpoeng (0,5 prosentpoeng ekskl. flygeledere).

I hovedoppgjøret i 2006 ble det i *helseforetakene* enighet mellom Spekter og fire av forbundene i Unio om å øke minstelønnssetningene fra 1. mai 2006 (Norsk Sykepleierforbund) og fra 1. juni 2006 (Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet). Videre ble det enighet mellom Spekter og forbundene i LO-Stat og mellom Spekter og fire forbund i YS-Spekter om økte minstelønnssetninger fra 1. juli 2006. Forbundene i LO-Stat, Unio og YS-Spekter gjennomførte i tillegg lokale forhandlinger.

For medlemmer av Legeforeningen (som hadde mellomoppgjør) ble det med virkning fra 1. mai 2006 gitt et generelt tillegg på kr 19 000 til turnusleger og leger under spesialisering og et generelt tillegg på kr 18 000 til overleger. Dette ga et bidrag til årslønnsveksten fra 2005 til 2006 på om lag 2½ prosentpoeng for leger. For de øvrige forbundene i Akademikerne ble det gjennomført lokale forhandlinger med frist 31. august 2006. Det ble ikke gjennomført lokale forhandlinger for medlemmer av Legeforeningen.

Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk for helseforetakene for 2006 viser en lønnsvekst fra 1. oktober 2005 til 1. oktober 2006 på 3,5 prosent for heltidsansatte. Det er i helseforetakene gitt lønnstillegg etter 1. oktober som ikke er med i SSBs lønnsstatistikk. Spekter har innhentet lønnsstatistikk for helseforetakene per 1. februar 2007. På grunnlaget av Spekter's lønnsstatistikk er årslønnsveksten per årsverk i helseforetakene beregnet til 3,7 prosent fra 2005 til 2006.

I helseforetakene ble det under hovedoppgjøret i 2006 avtalt et generelt tillegg fra 1. mai 2007 på kr 6 000 til alle utenom medlemmene i Akademikerne. I mellomoppgjøret i 2007 har Spekter, LO- og YS-forbundene kommet til enighet om at det gis et generelt tillegg på kr 7 000 til alle medlemmene av LO- og YS-forbundene⁵ med virkning fra 1. juli 2007. Dette kommer i tillegg til det allerede avtalte tillegget på kr 6 000 fra 1. mai, dvs. totalt kr 13 000 i

⁵ Unntaket er de tre YS-forbundene Radiografforbundet, Maskinistforbundet og Farmasiforbundet som bare forhandler lokalt.

2007. Minstelønssatsene ble hevet tilsvarende. For arbeidstakere i stillinger med krav til høyskoleutdanning blir det i stedet for ovennevnte tillegg gitt et generelt tillegg på 4,6 prosent fra 1. august. Se vedlegg 1 for ytterligere detaljer.

I mellomoppgjøret i 2007 har Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet om at det gis et generelt tillegg på 4,6 prosent med virkning fra 1. mai til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund og fra 1. juni for øvrige forbund. I dette tillegget er inkludert tidligere avtalt tillegg på kr 6 000 fra 1. mai. Se vedlegg 1 for ytterligere detaljer.

I helseforetakene (hovedoppgjør) er det også mellom Akademikerne Helse og Spekter enighet om et tillegg for legene på 2¼ prosent fra 1. januar 2007. Se vedlegg 1 for ytterligere detaljer.

I helseforetakene gir overhenget til 2007 på 1,7 prosent og de avtalte tilleggene for 2007 en lønnsvekst på 4¼ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer effekten av lokale forhandlinger/lønnsglidningen. I 2006 bidro lønnsglidningen med 0,3 prosentpoeng og i 2005 med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten.

1.3 Lønnsoverhenget og avtalte tillegg for 2007⁶

Det har over tid vært brukt litt ulike metoder for beregning av overheng i de ulike tariffområdene. En har derfor ikke umiddelbart kunne sammenlikne på tvers. I arbeidet med rapport nr. 1 i 2005 (NOU 2005:7) gikk utvalget gjennom beregningene på de ulike områdene. Dette arbeidet resulterte i at det nå benyttes de samme beregningsprinsippene for årslønn og overheng i tariffområdene, se boks 1.4 for nærmere omtale av beregningene.

Informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen til SSB viser en viss lønnsvekst for noen grupper i privat sektor fra september/oktober og ut året som ikke har vært fanget opp av overhengsberegningene.

Utvalget anslår overhenget til 2007 til 2 prosent for alle grupper under ett. Dette er klart høyere enn overhenget de tre foregående år som i gjennomsnitt var på 1,2 prosent. For de områdene utvalget har tall for, varierer overhenget til 2007 fra 1,2 for ansatte i HSH-bedrifter i varehandelen til 2,9 prosent i det statlige tariffområdet. For ansatte i kommunene er overhenget til 2007 beregnet til 1,7 prosent, mens det er beregnet til 1,4 prosent for industriarbeidere i NHO-bedrifter.

I noen tariffområder ble det i 2006 avtalt tillegg for 2007 som samlet sett bidrar til årslønnsveksten fra 2006 til 2007 med om lag ¼ prosentpoeng. I KS-området bidrar allerede avtalte tillegg i 2007 med 1,4 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2006 til 2007, mens slike tillegg bidrar med 1,2 prosentpoeng i helseforetakene. Det ble i 2006 også avtalt tillegg for 2007 for arbeidere i enkelte områder i NHO-området; transportsektoren (rutebiler og innenriks sjøfart) og i oljevirkksomhet. Tilleggene utgjør en del i den enkelte bransje, men betyr lite for samlet årslønnsvekst fra 2006 til 2007 for arbeidere i NHO-området.

⁶ Tillegg avtalt i 2006-oppgjøret.

Tabell 1.7 Lønnsoverhenget fra året før i prosent og avtalte tillegg for 2007.

Område/gruppe:	2003	2004	2005	2006	2007	Avtalte tillegg for 2007
Ansatte i NHO-bedrifter:						
- Arbeidere i alt	-	1,3	1,1	0,9	1,3	
- Industriarbeidere	1,7	1,4	1,2	1,0	1,4	
- Industrifunksjonærer	2,1	1,7	1,5	1,6	2,0	
- Industrien i alt	-	-	-	1,3	1,6	
HSH-bedrifter i varehandel	1,3	0,9	0,7	1,1	1,2	
Finanstjenester ¹	2,2	0,5	1,5	1,1	1,4	
Staten	3,8	0,4	1,9	0,7	2,9	
Skoleverket	5,3 ²	0,2	-	-	-	
Kommunene ³ :	2,2	0,6	1,5	0,4	1,7	1,4
- Undervisningspersonale			1,4 ⁴	0,3 ⁴	1,1	
Ansatte i Spekter-bedrifter:						
- Helseforetakene	2,0	0,7 ⁵	1,5	0,9	1,7	1,2
- Øvrige bedrifter	1,7	1,1	1,1	1,1	1,5 ⁷	
Veid gjennomsnitt ⁶	2,7	1,1	1,4	1,1	2	¼

¹ Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring.

² Skolepakke II trakk opp overhenget til 2003 med om lag 1¾ prosentpoeng.

³ Inkl. undervisningsstillinger fra 2005.

⁴ Omfatter bare stillinger med i hovedsak sentral lønnsdannelse (ekskl. Oslo kommune), mens alle var med i skoleverket i tidligere år.

⁵ Holdes legene utenfor beregningen, er overhenget til 2004 på 0,8 prosent for øvrige grupper i helseforetakene.

⁶ Overhenget er et gjennomsnitt for alle lønnstakergrupper under ett og omfatter således flere grupper enn de som er med i tabell 1.7.

⁷ Ekskl. flygeledere er overhenget 1,2 prosent.

Kilde: Beregningsutvalget.

Boks 1.4 Lønnsoverhenget

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis nye lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Dersom alle lønnsoppgjør foregikk samtidig og ved begynnelsen av året og lønnsnivået ikke endret seg gjennom året, ville lønnsoverhenget per definisjon være null, og slike beregninger ville dermed være overflødige. Tariff tillegg og lønnsøkninger ellers blir imidlertid gitt på ulike tidspunkter for ulike lønnstakergrupper og spredt utover hele året. Beregninger av overheng og årslønnsvekst er derfor nødvendig hvis det skal være mulig å sammenlikne lønnsutviklingen mellom to år for ulike lønnstakergrupper.

Størrelsen på overhenget vil ofte være et tolkingsspørsmål, og kan variere betydelig mellom områdene. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året. Det kan argumenteres for å holde bonus utenom lønnsbegrepet ved beregning av overheng. Bonus er en lønnsutbetaling som ofte skyldes spesielle forhold i ett år, og som ikke kommer igjen til neste år. Motargumenter er bl.a. at bonus får et stadig større omfang, og at bonus også kan være knyttet til den vanlige aktiviteten gjennom hele året. I beregningene er det forutsatt en jevn fordeling av bonus over året, dvs. et fast påslag per måned/tidsenhet. Dermed får det liten betydning om bonus inkluderes eller holdes utenfor ved beregning av overheng.

For de fleste hovednæringsområder i privat sektor (for eksempel industri og varehandel) følger beregningene av lønnsoverheng den vanlige definisjonen av overheng. Grunnlaget for beregningene er informasjon både fra strukturstatistikken (lønnsstatistikken) per september/oktober og fra den kvartalsvise lønnsindeksen til SSB (som måler lønnsendring gjennom året) samt fra lønnsforhandlingene.

Utvalgets beregninger av lønnsoverheng for tariffområder er derimot ikke fullt ut i samsvar med den vanlige definisjonen av overheng. Under forutsetning av at det ikke gis sentrale tillegg de siste tre månedene av året eller det foreligger andre opplysninger om lønnsutviklingen, har utvalget lagt til grunn at lønnsnivået per september/oktober holder seg på samme nivå ut året. Dette betyr at overhenget for tariffområder beregnes på grunnlag av lønnsnivået per september/oktober i forhold til gjennomsnittet for året. Dette er en praktisk tilpasning til det forholdet at vi har lite informasjon om lønnsveksten mot slutten av året og at overhengsberegningene for forhandlingsområder må være ferdige i god tid før forhandlingene starter opp. Imidlertid viser informasjon fra den kvartalsvise lønnsindeksen en viss lønnsvekst for noen grupper i privat sektor fra september/oktober og ut året som ikke har vært fanget opp av beregningsoppleggene. I den grad dette skjer vil det ikke påvirke størrelsen på lønnsveksten sett over flere år, men kan gi en noe annen fordeling av lønnsveksten mellom år og i noen større grad påvirke fordelingen mellom overheng og bidrag fra lønnsglidningen i det enkelte år. Dette får imidlertid bare konsekvenser for årslønnsveksten dersom lønnsutviklingen de siste tre månedene endrer seg fra det ene året til det neste.

1.4 Lønnsvekst fra 2006 til 2007 i noen forhandlingsområder - oppsummering

Utvalget har i avsnitt 1.2-1.3 sett på hva tariff tilleggene i vår og lønnsoverhenget til 2007 gir av lønnsvekst fra 2006 til 2007 i noen store forhandlingsområder. I dette avsnittet gis en oppsummering. For nærmere oversikt over lønnsoppgjørene i 2007 vises det til vedlegg 1.

For **industriarbeidere i NHO-bedrifter** gir lønnsoverhenget til 2007 på 1,4 prosent og tariff tilleggene i vår en lønnsvekst på om lag 2,7 prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 1,7 prosentpoeng. I årene 2002-2006 var det gjennomsnittlige bidraget fra lønnsglidningen 1,6 prosentpoeng.

For **HSH-bedrifter i varehandel** gir overhenget til 2007 på 1,2 prosent, de avtalte tariff tilleggene i 2007 (1,3 prosent) og tillegget på garantiordningen 1. februar i år (0,3 prosent) en lønnsvekst på 2¾ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 2,0 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 1,7 prosentpoeng i årene 2002-2006.

I **staten** gir overhenget til 2007 på 2,9 prosent og tariff tilleggene i 2007 en lønnsvekst fra 2006 til 2007 på 4,4 prosent. I tillegg kommer lønnsglidning. I 2006 var bidraget fra glidningen til årslønnsveksten 0,8 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2002-2006 var 0,5 prosentpoeng.

For ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4) i **KS-området** (inklusive undervisningsstillinger) gir overhenget til 2007, beregnet til 1,7 prosent, og tariff tilleggene i 2007 en lønnsvekst fra 2006 til 2007 på 4,4 prosent. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 0,4 prosentpoeng, mens det gjennomsnittlige bidraget i årene 2002-2006 var 0,3 prosentpoeng.

I **Spekter-bedrifter** eksklusive helseforetakene gir overhenget inn i 2007 på 1,2 prosent og de avtalte tilleggene på A-nivå en lønnsvekst på om lag 2½ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) og lønnsglidningen. I 2006 bidro lønnsglidningen med 1 prosentpoeng (0,6 prosentpoeng ekskl. flygeledere) til årslønnsveksten, mens gjennomsnittlig bidrag i årene 2003-2006 var 0,6 prosentpoeng (0,5 prosentpoeng ekskl. flygeledere).

I **helseforetakene** gir overhenget til 2007 på 1,7 prosent og de avtalte tilleggene for 2007 en lønnsvekst på 4¼ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer effekten av lokale forhandlinger/lønnsglidningen. I 2006 bidro lønnsglidningen med 0,3 prosentpoeng og i 2005 med 0,5 prosentpoeng til årslønnsveksten.

For ansatte i **forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet**, som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring, gir overhenget til 2007 på 1,4 prosent og de avtalte tariff tilleggene i 2007 en lønnsvekst på 2¼ prosent fra 2006 til 2007. I tillegg kommer lønnsglidningen. I 2006 var bidraget fra lønnsglidningen til årslønnsveksten 3,7 prosentpoeng, mens bidraget i gjennomsnitt var 3,0 prosentpoeng i årene 2002-2006.

1.5 Lønnsutviklingen for toppledere

Beregningsutvalget har siden 1996 presentert tall for lønnsutviklingen for toppledere i næringslivet. I denne rapporten presenteres også tall for toppledere i offentlig sektor. Fordi ledersjiktet i virksomhetene utgjør et begrenset observasjonsmateriale preget av betydelig gjennomtrekk, er det krevende å utarbeide statistikk som gir et klart bilde av lønnsutviklingen. Utvalget vil arbeide videre med disse problemstillingene, med sikte på å utvikle en mer heldekkende lønnsstatistikk.

1.5.1 Lønnsutviklingen for toppledere i næringsvirksomhet

Utvalget baserer de etterfølgende tabeller på opplysninger om lederlønn fra følgende kilder:

- Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaveregister (LTO) for årene 1997-2006.
- Aksjeselskapers årsregnskaper (noter i regnskapet) til Brønnøysundregisteret om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder for årene 1995-2005.

Det vises til boks 1.6 for nærmere omtale av datagrunnlag, lønnsbegrep m.m.

Bakgrunnen for at utvalget har brukt flere kilder er usikkerhet knyttet dels til treffsikkerheten (LTO-tallene) når det gjelder personkrets, dels usikkerhet om kvaliteten på lønnstallene fra årsregnskapene som går til Brønnøysundregistrene.

Utvalget har i denne rapporten lagt om beregningsmetoden for lederlønnsutviklingen etter LTO-tallene, fra å se på identiske ledere (ledere som er ledere i samme foretak to år etter hverandre) til å se på alle som har vært med i datasettet i minst to år.

Beregningsutvalgets nye tallsett ga lavere lønnsutvikling fra 2005 til 2006 enn de foreløpige tallene SSB publiserte 16. mars⁷ for identiske ledere, som tilsvarer den metoden Beregningsutvalget hittil har brukt. Særlig for lederne i de store selskapene er det store forskjeller etter hvilken beregningsmåte en baserer seg på. Forskjellen mellom de to tallseriene for 2005-2006 framgår av tabell 1.9.

1. Nærmere om lønnsutviklingen for ledere i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper etter LTO-registeret

Lønnsbegrepet som legges til grunn omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse, dvs. lønn og honorarer m.m. for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet og skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser som ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I tillegg inkluderes også fordel ved kjøp av aksjer til underpris i lønnsbegrepet i tabell 1.8.

Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er med i lønnsbegrepet etter de verdiansettelser skattereglene fastlegger, jf. boks 1.7. Lønnsbegrepet avviker dermed på dette punktet fra det som brukes ellers i kapittel 1. I tillegg inneholder det en del naturalytelser som ikke er med i lønnsbegrepet, slik det ellers anvendes i lønnsstatistikken og f.eks. i tabell 1.1. Naturalytelsene utgjør en liten andel, om lag 1,9 prosent, av lønn og honorarer i alt, og er dermed av liten betydning for lønnsnivå og lønnsutvikling.

⁷ SSB beregnet endelige lønnsveksttall fra 2005 til 2006 for Beregningsutvalget til denne rapporten.

I LTO-registeret er det ingen opplysninger om stilling, noe som gjør det vanskelig å skille ut administrerende direktør/daglig leder i selskapene. «Leder» er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn. Det kan ikke utelukkes at en på denne måten i noen tilfeller har fått med personer som har høy lønn pga. sin spisskompetanse, men ikke er topplerer.

Lønnsnivået for ledere i foretak med 25 lønnsforhold og over er lavere i LTO-materialet enn i materialet fra Brønnøysundregisteret. Det skyldes i hovedsak at det er flere lønnsforhold enn ansatte, dvs. at det er med noen flere mindre foretak i tabell 1.8 enn i tabell 1.12 (som viser tall fra Brønnøysundregisteret). En kan derfor ikke direkte sammenlikne lønnsnivå for ledere som er sortert etter henholdsvis antall ansatte og antall lønnsforhold.

Foretak som bruker innleid arbeidskraft, kan bli plassert i en lavere foretaksstørrelse enn om foretaket hadde drevet med egne ansatte. Utstrakt bruk av korttidsansatte virker motsatt.

Tabell 1.8 viser at fra 2005 til 2006 var lønnsveksten 8,9 prosent i gjennomsnitt for alle topplerere mot 8,5 prosent året før. Lønnsveksten for topplerere i 2006 varierte mye mellom foretaksstørrelsene. Den var lavest i foretak med 50-99 lønnsforhold med 6,3 prosent og høyest i foretak med 100-249 lønnsforhold med 13,8 prosent. For topplerere i de største foretakene med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten 7,7 prosent og i foretak med 25-49 lønnsforhold 9,8 prosent. Topplerere i de minste foretakene utgjorde i 2006 om lag 57 prosent av alle topplerere i materialet, mens lederne i de største foretakene utgjorde om lag 6 prosent.

Tabell 1.8 viser også hvor mye fordel ved kjøp av aksjer til underkurs betyr for gjennomsnittlig lønnsnivå i 2006. For topplerere i gjennomsnitt utgjør fordel ved kjøp av aksjer til underkurs et lite beløp, men betyr en del for topplerere i de største foretakene.

Tabell 1.8 Gjennomsnittslønn¹ for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med 25 lønnsforhold og over. Alle ledere. Vekst fra 2005 til 2006.

	Antall lønnsforhold ³				Alle	Herav offentlig eide foretak ⁴
	25-49	50-99	100-249	250 og over		
Vekst fra 2005 til 2006	9,8	6,3	13,8	7,7	8,9	8,1
Samlet godtgjørelse ¹ 2006	627 700	793 300	1 112 300	1 699 200	790 600	771 000
Herav: Fordel ved aksjekjøp til underkurs i 2006	116	646	1 754	8 480	937	224
Antall ledere	5 309	2 257	1 141	541	9 248	602

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer, naturalytelser og fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

⁴ Omfatter foretak hvor stat, kommune og fylkeskommune direkte eller indirekte eier mer enn 50 prosent av aksjekapitalen.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I boks 1.7 kommer en nærmere inn på opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen.

Utvalget har som nevnt lagt om beregningsmetoden for lederlønsutviklingen, fra å se på identiske ledere (ledere som er ledere i samme foretak to år etter hverandre) til å se på alle ledere som er med i datamaterialet i hvert enkelt år.

Statistisk sentralbyrå har beregnet lederlønnstall for 2006 for identiske ledere, dvs. ledere som ledet samme foretak både i 2005 og 2006. Disse tallene viser en gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere på 11,9 prosent. SSBs tall viste videre at lønnsveksten for identiske ledere varierte fra knapt 21 prosent i foretak med over 250 lønnsforhold til om lag 9 prosent i foretak med 50-99 lønnsforhold. En sammenlikning med utvalgets tall vises i tabell 1.9.

Tabell 1.9 Sammenlikning mellom Beregningsutvalgets og Statistisk sentralbyrås tall for lønnsutviklingen¹ for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med 25 lønnsforhold og over. Vekst fra 2005 til 2006.

	Antall lønnsforhold ³				Alle
	25-49	50-99	100-249	250 og over	
Vekst fra 2005 til 2006 etter utvalgets tall for alle ledere	9,8	6,3	13,8	7,7	8,9
Vekst fra 2005 til 2006 etter SSBs tall for identiske ledere	10,6	9,1	13,7	20,7	11,9

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer, naturalytelser og fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

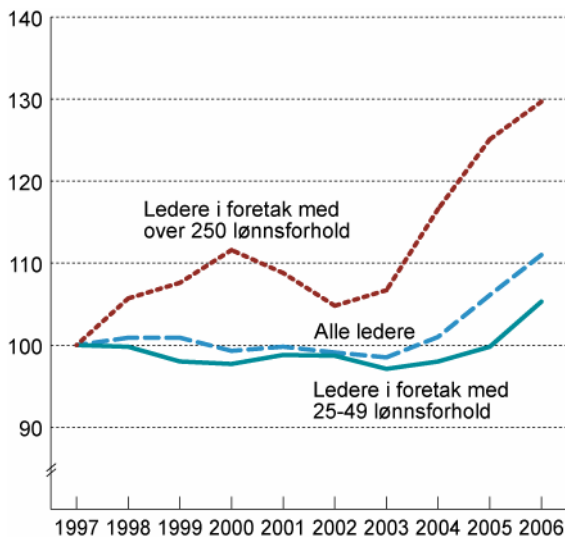
² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

Forskjellene mellom utvalgets tall for vekst i lederlønn og tilsvarende statistikk fra SSB skyldes flere forhold. For det første vil avgang/tilgang av ledere og foretak påvirke lønnsveksten i utvalget tall. I lønnsstatistikken blir lønnsveksten normalt sterkere om en måler veksten mellom to år for såkalt identiske personer enn om en måler lønnsveksten for alle ansatte, bl.a. på grunn av ansiennitetstillegg og kompetansetillegg. En tendens til å heve lønnen ved nyansettelser kan motvirke slike tillegg. For en stor gruppe eller en hel næring vil forskjellen i lønnsvekst mellom alle og identiske arbeidstakere vanligvis være liten. Forskjellen kan imidlertid være større for en enkelt bedrift eller for små stillingsgrupper. Ser en på identiske ledere, vil en i tillegg få en effekt på lederlønsutviklingen av at ledere ofte har avtaler som gir dem en sterk lønnsutvikling det første året etter ansettelse. Særlig i økonomiske oppgangstider kan slike tillegg være betydelige for enkelte toppledere.

Utvalgets nye beregningsmåte for lederlønsveksten sikrer sammenheng i lederlønsberegningene sett over tid, og samsvarer best med beregningene av lønnsveksten for andre lønnstakergrupper, jf boks 1.5. Tall for lønnsutviklingen for identiske ledere gir tilleggsinformasjon, og kan være nyttig for å belyse strukturendringer i datamaterialet.



Figur 1.1 Akkumulert vekst i lederlønninger relativt til lønnsveksten for lønnstakere i alt. Lønnstakere i alt=100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lønnsveksten for lønnstakere i alt var 50 prosent fra 1997 til 2006. Figur 1.1 viser at for alle toppledere i foretak med over 25 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fra 1997 til 2003. Etter 2003 var veksten høyere, slik at lønnsveksten for toppledere i alt for hele perioden 1997 til 2006 ble 11 prosent sterkere enn for lønnstakere i alt. For toppledere i små foretak med 25-49 lønnsforhold var samlet lønnsvekst lavere enn for lønnstakere i alt fram til 2005, men høy lønnsvekst i 2006 medførte at lønnsveksten for hele perioden 1997-2006 ble omlag 5 prosent høyere. For toppledere i store foretak med over 250 lønnsforhold var lønnsveksten høy fra 1997 til og med 2000. Deretter var lønnsveksten forholdsvis moderat i 2001 og 2002. Siden 2002 har lønnsveksten økt igjen og har vært høy i de siste tre årene. Samlet for perioden fra 1997 til 2006 var lønnsveksten for toppledere i foretak med over 250 lønnsforhold nesten dobbelt så høy som for lønnstakere under ett.

Boks 1.5 Ny lederlønsstatistikk og omlegging av beregningsmåten for lederlønsveksten

Utvalget har over flere år presentert lønnstall for toppledere i næringsvirksomhet basert både på Lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO) og opplysninger i årsregnskapene om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder fra Brønnøysundregistrene. LTO-registeret gir ikke opplysninger om stilling, slik at det ikke er mulig å identifisere topplederen direkte. I stedet velges ut den personen som har høyest lønn i selskapet.

En svakhet ved opplysningene om lederlønn fra Brønnøysundregistrene, er at en rekke foretak (også de store foretakene) ikke oppgir lønn til toppleder i årsregnskapene. En har dermed dårlig kontroll på frafallet i dette datamaterialet.

Utvalget har lagt om beregningsmåten for lederlønsutviklingen. Tidligere presenterte en tall for lønsutviklingen for identiske ledere (ledere som er ledere i samme foretak to år etter hverandre). Tall for lønnsvekst for identiske ledere vil normalt ligge høyere enn gjennomsnittlig lønnsvekst for alle ledere under ett, blant annet som følge av tilgang/avgang i gruppen av ledere. Et problem med metoden er at den ikke uten videre kan benyttes til å studere lønsutviklingen over tid. I materialet fra LTO har det oppstått et stort avvik mellom lønnsveksten en får ved å se

lønnsnivået i utgangsåret i forhold til sluttåret og den (akkumulerte) lønnsveksten en får basert på vekstratene i de enkelte år. Utvalget har derfor gått over til å beregne lønnsutviklingen for alle ledere i dette materialet. *Omleggingen sikrer sammenheng i lederlønsberegningene over flere år, og gir samsvar mellom lederlønsberegningene og beregningene av lønnsveksten for andre lønnstakergrupper.*

Over perioden 1997-2006 er avviket mellom gammel og ny beregningsmåte særlig stor for toppledere i foretak med over 250 lønnsforhold/ansatte. Det er snakk om mer enn en halvering av lønnsveksten. Lønnsveksten har likevel vært sterk, om lag det dobbelte av lønnsveksten for lønnstakere i alt i perioden 1997- 2006. For toppledere i foretak i størrelsesgruppa 100-249 lønnsforhold/ansatte er det også forholdsvis stor forskjell mellom beregningsmåtene. For toppledere i foretak mellom 25 og 100 lønnsforhold/ansatte er avviket langt mindre.

Utvalget vil vurdere mulighetene for å bygge opp en topplederlønsstatistikk basert på SSBs ordinære lønsstatistikk med tilleggsinformasjon fra LTO-registeret (bl.a. om fordel ved opsjoner).

Tabell 1.10 Gjennomsnittslønn¹ og lønnsvekst etter kvartil for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper med over 250 lønnsforhold³. 2005 og 2006

Kvartil	Gjennomsnittslønn		Lønnsvekst 2005-2006
	2005	2006	
1. kvartil	687 900	704 300	2,4
2. kvartil	1 049 100	1 033 200	-1,5
3. kvartil	1 539 200	1 667 900	8,4
4. kvartil	2 973 900	3 345 300	12,5
Alle	1 565 200	1 690 800	8,0

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturalytelser, men ekskl. fordel ved kjøp av aksjer til underkurs.

² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, LTO-registeret.

I tabell 1.10 er topplederne i foretak med over 250 lønnsforhold rangert etter stigende lønnsnivå. Det er 136 ledere i hvert kvartil. Tabellen viser at lederne i 4. kvartil har en gjennomsnittslønn på vel 3,3 mill. kroner i 2006 og at veksten var 12,5 prosent i 2006. I 1. kvartil var det lav lønnsvekst, mens den var negativ i 2. kvartil. Lønnsutviklingen målt på denne måten kan være påvirket av at ledere beveger seg mellom kvartilene fra det ene året til det andre og sier derfor ikke noe om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.11 viser at det er få kvinnelige administrerende direktører/daglig ledere i foretak med over 25 lønnsforhold. Andelen varierte i 2006 fra 15 prosent i størrelsesgruppen 25-49 lønnsforhold til om lag 8 prosent i de to største foretaksstørrelsene. Gjennomsnittlig lønnsnivå (ekskl. fordel ved kjøp av aksjer til underkurs) for kvinnelige toppledere var i 2006 om lag 63 prosent av lønnsnivået for mannlige toppledere i alle foretak med over 25 lønnsforhold mot 66 prosent i 2005. Gjennomsnittlig lønnsvekst fra 2005 til 2006 var lavere for kvinner enn for menn i alle foretaksstørrelser bortsett fra i foretak med 100-249 lønnsforhold.

Tabell 1.11 Lønnsutviklingen¹ for administrerende direktør/daglig leder² i aksjeselskaper og allmenne børsnoterte selskaper. 2005-2006. Foretak med 25 lønnsforhold og over. Alle menn og kvinner.

Antall lønnsforhold ³	Antall 'ledere'		Gj. sn. lønn i 2006		Vekst i prosent 2005-2006	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
25 – 49	4 528	781	659 100	445 200	10,6	4,2
50 – 99	1 949	308	832 200	542 300	6,4	4,4
100 – 249	1 041	100	1 149 300	706 500	13,3	18,3
250 og over	498	43	1 719 000	1 363 400	7,7	7,3
Alle	8016	1 232	830 700	522 700	9,5	3,7 ⁴

¹ Omfatter lønn (inkludert fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold), honorarer og naturalytelser.

² Administrerende direktør/daglig leder er definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn to år etter hverandre.

³ Som mål for størrelse på foretakene er benyttet antall lønnsforhold. Antall lønnsforhold angir summen av lønnsoppgaver fra samme foretak, noe som ikke er det samme som antall ansatte i foretaket.

⁴ Endringer i antall ansatte i de ulike foretaksstørrelsene trekker lønnsveksten ned fra 2005 til 2006.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

2. Tall fra Brønnøysundregisteret (informasjon om lønn og annen godtgjørelse i noter til årsregnskapet)

Lov av 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) inneholder regler om krav til opplysninger om ytelser til ledende personer, jf. boks 1.6.

Det legges her til grunn et lønnsbegrep som i prinsippet skal omfatte all godtgjøring til toppledere, herunder fordel ved opsjoner, fordel ved kjøp av aksjer til underkurs og naturalytelser.

Mange aksjeselskaper oppgir ikke lønn til administrerende direktør/daglig leder i årsregnskapene. Også i de større foretakene er det flere som ikke følger opp regnskapslovens krav på dette punktet. Det er derfor knyttet en del usikkerhet til tallene fra Brønnøysundregisteret, men i hovedsak gir de samme inntrykk av lønnsnivå og lønnsutvikling for toppledere som tallene fra LTO-registeret.

Tabell 1.12 Årlig lønnsutvikling i prosent fra året før for administrerende direktør/daglig leder i aksjeselskaper. 1996-2005. Foretak med 25 ansatte og over. Alle ledere.

	Antall ansatte			
	25-49	50-99	100-249	250 og over
1996	3,4	2,9	8,1	6,7
1997	2,2	5,7	8,2	4,1
1998	7,0	10,6	8,6	14,2
1999	10,0	10,9	9,1	15,8
2000	1,9	4,7	8,0	10,4
2001	6,9	8,1	9,2	6,0
2002	5,9	3,3	8,5	0,4
2003	2,7	5,7	3,9	8,8
2004 ¹	2,2	2,3	5,5	5,4
2005 ²	4,7	5,3	4,6	5,6
Økning fra 1995 til 2005 ²	57,7	77,6	103,3	109,0
Gj.sn. per år	4,7	5,9	7,4	7,6
Gj.sn. lønn ² 2005	651 800	873 800	1 190 200	1 733 400
Antall ledere med oppgitt lønn i 2005	3 446	1 477	779	405
Antall ledere i alt i 2005	4 102	1 727	915	494

¹ Tallene for 2004 er endret fra rapport nr. 1 i fjor, jf. NOU 2006:11.

² Foreløpige tall.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Brønnøysundregisteret.

I 2005 varierte gjennomsnittlig lønnsvekst for administrerende direktører/daglige ledere fra 4,6 prosent i foretak med 100-259 ansatte til 5,6 prosent i foretak med over 250 ansatte.

Fra 1995 til 2005 var gjennomsnittlig lønnsvekst vel 100 prosent både for toppledere i foretak med 100-249 ansatte og i foretak med over 250 ansatte. Lønnsveksten var langt lavere for toppledere i de to andre foretaksstørrelsene. I den minste foretaksstørrelsen var lønnsveksten om lag som gjennomsnittet for lønnstakere.

Boks 1.6 Datagrunnlag, lønnsbegrep m.m. for lederlønnsberegningene

Datagrunnlag

Utvalget har fått bearbejdet opplysninger om lederlønn fra følgende kilder:

- Aksjeselskapers årsregnskaper til Brønnøysundregisteret om lønn og annen godtgjørelse til administrerende direktør/daglig leder for årene 1995 - 2005. Mange aksjeselskapene oppgir ikke lønn til administrerende direktør/daglig leder i årsregnskapene. Også for de større foretakene, med mer enn 25 ansatte, er det mange som ikke følger opp regnskapslovens krav på dette punktet.
- Skattedirektoratets lønns- og trekkoppgaverregister (LTO) for årene 1997-2006.

Lønnsbegrepet

Lov av 17. juli 1998 nr. 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven) inneholder regler om krav til opplysninger om ytelser til ledende personer. Det skilles mellom store og små foretak. For allmennaksjeselskaper som omfattes av reglene for «store foretak», jf. regnskapsloven § 1-5, gjelder §§ 7-31 og 7-31 b om opplysninger om ytelser til ledende personer. For aksjeselskaper som ikke er store foretak etter regnskapsloven § 1-5, reguleres kravene til opplysninger om

ytelser til ledende personer av regnskapsloven § 7-31. For aksjeselskaper som er «små foretak», jf. regnskapsloven § 1-6, reguleres dette av regnskapsloven § 7-44.

Etter regnskapsloven § 7-31 og § 7-44 skal det opplyses om de samlede utgiftene til henholdsvis lønn, pensjonsforpliktelser og annen godtgjørelse til daglig leder og medlemmer av styret og bedriftsforsamlingen. Det skal videre opplyses om eventuelle forpliktelser til å gi daglig leder eller leder av styret særskilt vederlag ved avslutningen av ansettelsesforholdet eller vervet, samt om bonuser, overskuddsdelinger, opsjoner og liknende til fordel for daglig leder eller leder av styret, samt forpliktelser knyttet til tegningsretter, opsjoner og tilsvarende som gir ansatte eller tillitsvalgte rettigheter.

Etter regnskapsloven § 7-31 b stilles det krav om at «store foretak» (allmennaksjeselskaper) gir opplysninger spesifisert på de enkelte ledende ansatte og medlemmer av foretakets ledende organer.

LTO-registeret inneholder alle typer ytelser fra arbeidsgiver/oppdragsgiver til arbeidstaker/oppdragstaker utbetalt på individnivå. Summene på LTO-registeret fordeles på ulike koder. Det er tatt utgangspunkt i kode 111-A som omfatter all utbetalt lønn og annen kontantgodtgjørelse for arbeid som ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. I tillegg er tatt med kode 112-A som omfatter skattepliktige og trekkpliktige naturalytelser som ikke er opptjent som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. Fordel ved erverv og fordel ved salg/innløsning av opsjoner i arbeidsforhold er fra og med 2002 registrert på egen kode i LTO. Fordel ved kjøp av aksjer til underpris er også registrert på egen kode.

Lederbegrepet

I materialet fra Brønnøysundregisteret er det toppleder eller administrerende direktør/daglig leder som inngår.

I LTO-registeret er det ingen opplysninger om stilling, noe som gjør det vanskelig å skille ut administrerende direktør/daglig leder i selskapene. Her er «leder» definert som den personen i hvert foretak som har høyest utbetalt lønn. I tillegg har en lagt til grunn at samme person må ha hatt høyest utbetalt beløp i foretaket i to påfølgende år. Grunnen til dette er at en ønsker å unngå at stillingsopprykk påvirker lønnsveksten for denne gruppen.

Boks 1.7 Nærmere om opsjoner og kjøp av aksjer til underkurs og den skattemessige behandlingen

Opsjonsordninger i arbeidsforhold innebærer normalt at det inngås en kontrakt mellom eierne av en bedrift og ledelsen og de ansatte om et fremtidig kjøp av f. eks. en aksje eller obligasjon til en forhåndsavtalt pris (kjøpsopsjon). Ved inngåelse av en opsjonsavtale utenfor arbeidsforhold, betaler kjøper en opsjonspremie som vederlag for retten til å utøve opsjonen. Opsjonspremien uttrykker normalt markedsverdien av opsjonen på det tidspunkt avtalen inngås. For opsjoner ervervet i arbeidsforhold settes gjerne opsjonspremien lavere dersom det i det hele tatt betales opsjonspremie.

Til og med inntektsåret 1995 ble gevinst ved innløsning eller salg av opsjon på aksje eller grunnfondsbevis i arbeidsforhold skattlagt som lønnsinntekt i det året opsjonen ble innløst eller solgt. Fra og med inntektsåret 1996 ble det innført nye regler som innebar at fordel ved en opsjon ble skattlagt som lønnsinntekt ved tildelingstidspunktet for opsjonen. (Unntak er ikke-børsnoterte salgsoptjener i arbeidsforhold som først skal skatlegges ved innløsning eller salg.) Videre ble

ytterligere gevinst ved innløsning eller salg av opsjonen skattlagt som lønnsinntekt. Ved innløsning, salg eller bortfall av opsjonen ble det gitt fradrag i alminnelig inntekt for differansen mellom utgangsverdien og den fordelen som det er skattlagt for ved tildelingstidspunktet.

I skatteopplegget for 1999 ble reglene for beskatning av opsjoner i arbeidsforhold igjen endret slik at bare opsjoner der den beregnede fordelen overstiger 600 000 kroner skulle beskattes ved ervervet. En forutsetning var at et visst antall ansatte ble tilbudt opsjoner. Var fordelen mindre enn 600 000 kroner, skulle fordelen beskattes ved salg eller innløsning av opsjonen. Fordelen som oppnås i ansettelsesforhold ved at ansatte får aksjer eller kjøper aksjer til underpris, er i utgangspunktet skattepliktig som lønn. Fordelen utgjør differansen mellom salgsverdien på ervervstidspunktet og det den ansatte eventuelt har betalt for aksjen. Dersom alle ansatte i et aksjeselskap etter en generell ordning i bedriften har fått tilbud om aksjekjøp i selskapet, kan imidlertid den skattepliktige fordelen settes til differansen mellom 80 prosent av antatt salgsverdi og det den ansatte har betalt for aksjen. Reduksjonen i den skattepliktige fordelen kan likevel ikke overstige 1 500 kroner per person. Gevinst ved realisasjon av aksjene skattlegges som kapitalinntekt (28 prosent).

Fra og med inntektsåret 2000 ble beskatning ved tildelingen av ikke-børsnoterte opsjoner i arbeidsforhold avviklet. Det skulle ikke lenger stilles noen beløpsmessig begrensning eller vilkår.

Gevinsten ved salg eller innløsning av opsjonen skulle beskattes som lønnsinntekt og inngå i grunnlaget for arbeidsgiveravgift. Dette gjaldt uavhengig av om underliggende aksjer eller grunnfondsbevis var børsnotert eller ikke.

Det ble ingen endringer for børsnoterte opsjoner, dvs. opsjon der selve opsjonen er børsnotert. Slike opsjoner skal fortsatt beskattes ved tildelingen, ved at kursverdien ved tildeling (minus eventuelt vederlag) behandles som lønnsinntekt. Gevinst ved senere innløsning eller salg av opsjonen skulle fortsatt behandles som lønnsinntekt.

I 2002 ble skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold endret slik at opsjonsfordelen skal kunne fordeles likt på hvert av inntektsårene i den perioden den blir opparbeidet. Endringen medførte redusert arbeidsgiveravgift og/eller toppskatt. Fra og med 2002 likebehandles børsnoterte opsjoner skattemessig med ikke-børsnoterte, dvs. at også de skal beskattes ved innløsning eller salg av opsjonen. Det har ikke skjedd endringer i skattereglene for opsjoner i arbeidsforhold etter 2002.

1.5.2 Lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor

Utvalget presenterer i dette avsnittet tall for lønnsutviklingen for toppledere i offentlig sektor i 2005 og 2006. Følgende grupper inngår i denne statistikk:

- *Øverste administrative leder* (rådmenn) i kommuner og fylkeskommuner
- *Øverste leder* i forvaltningen, etater, direktorater og finansieringsinstitusjoner i staten.
- *Administrerende direktør* i de regionale helseforetakene herunder også de forskjellige helseforetakene.

Utplukket av ledere er basert på SSBs ordinære lønnsstatistikk. Lønnsbegrepet har samme innhold som ellers i kapittel 1, dvs. fast avtalt lønn (grunnlønn/regulativlønn) og faste og variable tillegg. I staten omfatter utplukket både toppledere som er lønnet etter lederlønnssystemet⁸ i staten og toppledere av etater som er lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen i staten.

Tabell 1.13 Gjennomsnittslønn¹ for toppledere i offentlig sektor. Alle ledere. Vekst fra 2004 til 2005 og fra 2005 til 2006.

	Antall 2006	Gjennomsnittlig årslønn 2006	Vekst 2004-05	Vekst 2005-06
Kommuner og fylkeskommuner	396	579 700	5,3	5,6
Staten	252	763 800	9,1	2,0
– Toppledere på lederlønnssystemet ²	135	810 700	9,6	-0,4
– Toppledere ³ lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen	116	708 000	8,1	6,4
Offentlige toppledere i alt ⁴	678	670 300	8,1	3,5

¹ Omfatter grunnlønn, faste og variable tillegg. Gjennomsnittlig årslønn er definert som månedslønn per oktober*12.

² Dersom det er flere ledere lønnet etter lederlønnssystemet på ulike nivåer innen samme enhet, er bare topplederen tatt med.

³ Den høyeste lønte i hvert foretak

⁴ Inkluderer administrerende direktører i helseforetakene

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lønnsveksten for toppledere i offentlig sektor var i gjennomsnitt 3,5 prosent fra 2005 til 2006 mot 8,1 prosent året før. For toppledere i kommuner og fylkeskommuner var lønnsveksten vel 5 prosent i begge årene. I staten var veksten 2,0 prosent i 2006 mot vel 9 prosent året før. Den lavere veksten skyldes i hovedsak lav lønnsvekst for toppledere på lederlønnssystemet i staten. Gjennomsnittlig lønnsvekst for toppledere i offentlig sektor omfatter også administrerende direktører i helseforetakene. Lønnsnivået for denne gruppen var knapt 1,1 mill. kroner i 2006, og lønnsveksten for alle var i gjennomsnitt -0,5 prosent fra 2005 til 2006 mot 18,9 prosent året før. Den store variasjonen i lønnsveksten må ses i sammenheng med avgangs- og sammensetningseffekter i en liten gruppe ledere i helseforetakene. Ser vi på identiske ledere i helseforetakene (ledere i to år etter hverandre), var lønnsveksten 5,0 prosent i 2005 og 3,6 prosent i 2006. Sammensetningseffekter og lønnsjusteringer ved nyansettelser bidrar også til å påvirke lønnsveksten for ledere i staten.

⁸ Staten inngår individuelle lederlønsktrakter med alle ledere tilknyttet lederlønnssystemet. Stillingens ansvar, omfang og kompleksitet avgjør om den innplasseres. Systemet består av to elementer; basislønn/grunnlønn og et individuelt tillegg. Det er ca. 300 toppledere som er tilknyttet systemet, blant annet departementsråder og ekspedisjonssjefer i departementene samt toppledere i større etater og institusjoner, fylkesmenn og politimestere.

Lønnsveksten for topplederne fra 2004 til 2005 var høyere enn for lønnstakere ellers i offentlig sektor, mens det var motsatt fra 2005 til 2006 med unntak av for toppledere i staten lønnet etter lønnsregulativet.

I 2006 var gjennomsnittslønnen for toppledere i kommuner og fylkeskommuner om lag 580 000 kroner. I staten tjente topplederne i gjennomsnitt om lag 764 000 kroner. Lønnen var en del høyere for toppledere på lederlønnssystemet enn for toppledere lønnet etter lønnsregulativet i hovedtariffavtalen.

1.6 Lønnsutviklingen for kvinner og menn

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn avspeiler bl.a. forskjeller i utdanning og stillingsplassering. Ulike konkurranseforhold sektorer og bransjer imellom, sammen med ulik sysselsettingsfordeling mellom kvinner og menn, kan også bidra til å forklare en del av forskjellene i lønn. Dessuten kan strukturendringer, som er omtalt i boks 1.2, påvirke utviklingen.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan også avspeile ulike former for lønnsdiskriminering. Det kan skilles mellom det man kaller stillingsdiskriminering (ulik adgang til stillinger), direkte diskriminering (ulik lønn for likt arbeid) samt verdsettingsdiskriminering (kvinnedominerte yrker blir mindre verdsatt enn mannsdominerte yrker)

Lønnsforskjeller etter forhandlingsområder

Tabell 1.14 viser lønnsutviklingen for heltidsansatte⁹ kvinner og menn i en del forhandlingsområder. Tabellen tar utgangspunkt i TBUs årslønnsbegrep, jf. boks 1.1. Tabellen viser gjennomsnittlig årslønn for kvinner som andel av gjennomsnittlig årslønn for menn i perioden 1998-2006. Dessuten gis gjennomsnittlig årslønn for kvinner og menn i 2006.

Når det gjelder utviklingen fra 2005 til 2006 (tabell 1.14), har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blitt redusert for ansatte i kommunene under ett, for ansatte i staten, for ansatte i Spekter-bedrifter ekskl. helseforetakene, for ansatte i helseforetakene og for industrifunksjonærer og industriarbeidere i NHO-bedrifter. Lønnsforskjellene økte i de andre områdene utvalget har tall for.

I alle forhandlingsområdene i tabell 1.14 var det i perioden 2002-2006 en tilnærming mellom kvinners og menns lønn med unntak av ansatte i finanstjenester, ansatte i statlige eide helseforetak og industriarbeidere i NHO-bedrifter.

I hovedgruppene i tabell 1.14 er det fortsatt forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenliknbare med hensyn til sammensetning. I gruppen industriarbeidere er stillingsstrukturen relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene der en også finner de største lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

⁹ For ansatte i kommunene, helseforetakene samt industriarbeidere, industrifunksjonærer og hotell og restaurantarbeidere i NHO-bedrifter er deltidsansatte inkludert.

Tabell 1.14 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner som andel av gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Heltidsansatte/heltidsekvivalenter

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Årslønn Menn 2006	Årslønn Kvinner 2006	Kvinne- andel ² 2006
Industriarbeidere i NHO-bedrifter ³	-	89,0	88,4	89,0	90,1	89,1	89,3	89,1	89,5	330 200	295 500	18
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter ³	-	77,6	77,5	78,3	76,8	77,1	77,3	77,1	77,6	519 400	403 000	31
HSH-bedrifter i varehandel	84,7	84,5	85,4	86,2	86,4	88,1	87,6	87,5	87,4	349 100	305 200	40
Arbeidere i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ³	93,0	92,9	93,0	93,3	92,3 ⁶	93,0	93,7	94,6	94,3	263 100	248 000	63
Finanstjenester ⁴	74,8	75,6	75,8	76,2	76,0	75,6	75,9	75,2	74,1	518 900	384 300	47
Statsansatte	89,0	89,0	89,1	89,1	89,0	88,9	89,8	89,9	91,0	384 000	349 500	42
Skoleverket	93,7	93,9	94,0	94,2	95,0	95,5	-	-				
Ansatte i kommunene ³	88,0	88,0	87,6	86,9	90,6 ⁵	90,8	90,0	89,9	91,3	357 400	326 400	73
Herav undervisningspersonell ⁶							96,2	97,0	96,4	388 800	374 900	64
Statlige eide helseforetak i Spekter-området	-	-	-	-	77,4	75,7	75,7	75,8	76,3	452 200	345 100	70
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak	-	-	-	-	-	90,5	92,8	93,1	94,1	378 900	356 400	36

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

² Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte område

³ Gjelder heltid og deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter.

⁴ Omfatter heltidsansatte i bank og forsikring, (Norges Bank er ikke inkludert). Statistikken omfatter noe mer enn tariffområdet for bank og forsikring.

⁵ Sykehusene er skilt ut fra kommunene/fylkeskommunene fra og med 2002

⁶ Undervisningspersonell med sentral lønnsdannelse. Oslo kommune er inkludert fra og med 2006.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller etter næring

Tabellen (tabell 1.15) viser heltidsansatte kvinners lønn som andel av menns fordelt etter næring. Det er her tatt utgangspunkt i SSBs næringsklassifisering og offisielle månedslønnsstatistikk (per 1/9-1/10). I boks 1.8 forklares forskjellene i datagrunnlaget mellom tabell 1.14 og 1.15.

Utviklingen fra 2002 til 2006 viser en tilnærming i kvinner og menns lønninger for de fleste næringer, unntatt i finanstjenester, helseforetak og private helse- og sosialtjenester hvor lønnsforskjellene har økt.

Tabell 1.15 Kvinneres gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring pr. 1.9/1.10. Heltidsansatte

Næring											Månedslønn*12 1.9/1.10 Menn	Månedslønn*12 1.9/1.10 Kvinner	Andel heltids- ansatte kvinner
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2006	2006
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	77,2	77,9	80,4	80,3	81,3	86,6	88,8	87,0	87,7	89,1	573 800	511 100	18
Industri	86,7	86,8	86,9	88,0	88,2	88,2	87,8	88,5	89,6	89,9	369 200	331 800	19
Kraftforsyning	90,0	90,0	90,4	89,9	89,5	90,8	88,7	89,1	91,5	90,4	422 300	381 500	21
Bygge- og anleggsvirksomhet	95,0	91,3	92,2	94,2	94,7	93,8	96,3	97,4	98,1	99,4	350 600	348 600	5
Varehandel i alt	81,4	80,6	81,9	81,5	82,8	83,6	84,5	85,1	84,2	84,4	386 800	326 400	29
Hotell- og restaurantvirksomhet	-	-	-	-	88,8	89,5	88,2	89,9	89,1	89,7	302 100	271 000	55
Samferdsel	87,3	86,8	86,0	86,8	86,6	88,1	88,1	89,0	90,0	89,8	383 500	344 200	23
Finanstjenester i alt	74,4	74,2	75,2	75,1	73,1	73,4	72,9	73,3	71,9	69,5	577 600	401 200	45
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	74,5	74,7	76,8	76,6	77,5	78,1	78,6	79,6	80,0	80,8	458 800	370 500	32
Ansatte i staten	89,9	89,6	89,7	88,6	89,0	89,2	88,7	90,3	90,8	90,7	392 000	355 500	42
Undervisningspersonale i skoleverket	93,6	93,7	94,1	94,0	94,5	95,4	95,7	96,4	97,0	96,9	391 900	379 800	58
Kommune og fylkeskommune ¹	87,8	87,6	87,3	87,9	91,7	92,4	92,8	92,3	91,9	92,8	344 600	319 900	65
Helseforetak					76,8	77,7	75,1	75,2	76,3	76,3	457 000	348 700	70
Privat undervisning	83,3	85,5	85,2	85,9	84,4	86,5	87,9	87,9	88,2	88,0	392 100	345 200	47
Private helse- og sosialtjenester	87,2	86,6	86,5	85,0	87,4	85,3	85,2	84,0	84,2	83,8	361 800	303 300	73
Sosiale og personlige tjenester	81,5	83,3	86,4	85,1	87,1	86,4	87,3	87,2	88,5	88,0	410 200	361 000	44
Gjennomsnitt/sum heltidsansatte	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	396 700	344 500	34

¹ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnlaget.

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget

Lønnsforskjellen mellom alle sysselsatte kvinner og menn

Når en veier alle gruppene sammen, får en et samletall som uttrykker de totale lønnsforskjellene mellom heltidsansatte kvinner og menn i Norge (se tabell 1.15). De heltidsansatte kvinnene tjente i gjennomsnitt 86,8 prosent av heltidsansatte menns lønn både i 2005 og 2006. Når deltid inkluderes, utgjorde lønnsnivået for kvinner i gjennomsnitt 84,7 prosent av nivået for menn i 2006, det samme som de to foregående årene (se tabell 2.3 i vedlegg 2). I perioden 2002-2006 økte det relative lønnsnivået for heltidsansatte kvinner med 0,8 prosentpoeng.

Boks 1.8 Forskjeller i statistikkgrunnlag i tabell 1.14 og 1.15

Tabell 1.14 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn etter forhandlingsområdene. Tabell 1.15 tar utgangspunkt i næringer etter SSBs standard for næringsgruppering. Når vi sammenligner disse tabellene, kan utviklingen bli noe forskjellig innenfor den enkelte gruppe siden grupperingen ikke er helt den samme.. Bl.a. er virksomheter som ikke er med i arbeidsgiverorganisasjoner med i tabell 1.15 og det skilles her heller ikke mellom arbeidere og funksjonærer. Undervisningspersonale inngår f.o.m. 2004 i tallene for kommunene i tabell 1.14 mens kommunene er eksklusive undervisningspersonell i tabell 1.15. I tabell 1.15 er toppledere inkludert i statistikkgrunnlaget. Disse er i stor grad ikke med i tabell 1.14 siden topplederne for de fleste områdene ikke er en del av forhandlingsområdet. Endelig beregnes årslønnsnivået på forskjellig måte da tabell 1.14 tar utgangspunkt i en gjennomsnittlig årslønn for hele året, mens tabell 1.15 tar utgangspunkt i registrert månedslønn *12 per 1. september/1. oktober.

Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn etter utdanning

Tabell 1.16 viser kvinners lønn som andel av menns etter utdanning. Det er minst lønnsforskjeller på de laveste utdanningsnivåene, dvs. på grunnskolenivå og videregående skole nivå. Størst lønnsforskjeller er det for ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning til og med 4 år.

Tabell 2.2 i vedlegg 2 viser utviklingen i lønnsforskjeller mellom heltidsansatte kvinner og menn fordelt etter utdanning og næring i perioden 1997 til 2006.

Tabell 1.16 Kvinners lønn som andel av menns etter utdanning. Heltidsansatte

											Månedslønn*12 per 1.9/1.10 Menn	Månedslønn*12 per 1.9/1.10 Kvinner	Andel heltids ansatte kvinner
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ¹	2006 ¹	2006	2006	2006
Utdanning på grunnskolenivå	87,2	87,3	87,3	87,0	86,7	87,0	86,9	87,7	90,8	90,4	315 800	285 500	31
Utdanning på videregående skolenivå	86,5	86,2	86,2	85,9	85,9	86,1	86,4	86,9	85,6	85,2	372 600	317 400	29
Universitets- eller høyskoleutdanning, tom 4 år	80,4	80,2	79,8	80,1	79,5	80,4	80,2	81,3	80,7	80,0	467 100	373 700	48
Universitets- eller høyskole- utdanning lengre enn 4 år	84,1	83,3	82,4	82,5	82,6	82,1	82,8	82,9	82,9	82,5	559 000	461 100	33
Gjennomsnitt	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	396 700	344 500	34

¹ Endrede definisjoner på utdanningsnivåene for 2005 og 2006. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn etter alder

Tabell 1.17 viser heltidsansattes kvinners lønn i forhold til menns fordelt etter alder. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn øker med økende alder.

Tabell 1.17 Kvinners lønn som andel av menns fordelt på aldersgrupper. Heltidsansatte

Alders- grupper											Månedslønn*12 per 1.9/1.10		Andel heltids- ansatte kvinner 2006
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Menn	Kvinner	
- 24 år	94,1	93,8	94,0	94,5	94,3	93,8	93,4	94,0	93,4	93,6	266 500	249 600	30
25 – 29 år	93,1	92,9	92,8	93,1	93,0	93,9	93,2	93,9	93,8	93,5	328 800	307 400	36
30 – 34 år	91,3	91,1	90,9	91,0	90,9	91,7	90,6	91,2	90,9	90,7	376 400	341 400	34
35 – 39 år	86,0	86,0	86,3	87,5	87,7	88,2	88,7	88,7	88,9	88,9	406 000	360 700	33
40 – 44 år	81,8	81,8	81,8	82,4	83,2	84,0	84,9	85,3	86,5	86,9	424 200	368 500	35
45 – 49 år	81,4	80,8	81,4	81,4	81,4	82,0	82,5	82,7	83,0	83,1	435 900	362 200	35
50 – 54 år	80,2	80,6	80,3	80,8	81,2	81,3	82,1	82,9	82,9	82,7	432 500	357 700	36
55 – 59 år	81,8	80,8	80,7	80,7	80,2	81,2	81,5	81,9	82,1	82,1	427 400	350 800	34
60 og over	83,2	81,4	81,0	80,9	81,4	81,7	81,0	81,7	81,5	80,9	427 300	345 600	33
Alle	85,4	85,3	85,2	85,5	85,5	86,0	86,2	86,6	86,8	86,8	396 700	344 500	34

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2007

Følgende trekk ved lønnsoppgjørene er av sentral betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

- 1) Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper m.v. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene¹⁰
- 2) Fordelingen av de lokale tilleggene.
- 3) De relative lønns tilleggene i typiske kvinnesektorer og næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

I LO/NHO- området ble det gitt et generelt tillegg på kr 2,50 per time. I tillegg ble det gitt ytterligere kr 1 per time til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Mens hver femte arbeidstaker generelt fikk lavlønns tillegget, gjaldt dette nær annenhver kvinne.

I LO/HSH og YS/HSH ble det på en del avtaler/overenskomster gitt et generelt tillegg på kr 3,50 per time og et ytterligere tillegg på kr 1 per time på minstelønns satsene i trinn 1-5.

I staten ble det gitt kronetillegg for de lavest og høyest lønte.

¹⁰ For staten er dette ikke tilfelle. Menn er nå i flertall innenfor de laveste lønnstrinnene.

Mellom LO og Finansnæringenes Arbeidsgiverforening (FA) ble det protokollert at FA vil bidra til at virksomhetene framskaffer bedriftsvis lønnsstatistikk for likelønnsutviklingen.

Det vises til vedlegg 1 for en nærmere omtale av lønnsoppgjørene i 2007.

1.7 Lønnsutviklingen etter utdanning

I tabell 1.18 vises lønnsutviklingen¹¹ for heltidsansatte utdanningsgrupper etter næring i perioden 1997-2006. Tabellen er framkommet ved å koble lønnsstatistikken mot utdanningsregisteret. Tabellen viser at andelen med ulike utdanningsnivåer varierer mellom gruppene. I 2006 var det 77 prosent eller flere av de ansatte som hadde grunnskole og videregående skole (inkludert fagutdanning) som høyeste utdanning i industri, bygg- og anlegg og varehandel. Blant statsansatte var andelen 35 prosent, mens det bare var 3 prosent i skoleverket.

Samlet for alle utdanningsgruppene hadde ansatte i finanstjenester den høyeste lønnsveksten i perioden 1997-2006 med 63 prosent. For skoleverket var lønnsveksten 56 prosent, mens den var 55 prosent for statsansatte. For de andre gruppene vi har tall for i tabell 1.18 var lønnsveksten 49-52 prosent i perioden 1997-2006.

Ansatte med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn 4 år hadde den høyeste lønnsveksten fra 2005 til 2006 i de næringene i privat sektor som er med i tabell 1.18. Denne gruppen hadde også den høyeste lønnsveksten i helseforetakene. I staten var lønnsveksten høyest for ansatte med fagutdanning og i kommunene for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år.

Tabell 1.18 viser videre at det er betydelige lønnsforskjeller for ansatte med samme utdanningslengde mellom de ulike næringer/sektorer.

Det vises også til tabellene 2.4 og 2.5 i vedlegg 2.

¹¹ Lønnsutviklingen i tabell 1.18 baserer seg på datolønnsvekst, dvs. fra 1.oktober/1.september ett år til samme tidspunkt neste år. En sammenlikning av datolønnsveksten fra ett år til et annet *mellom* næringer blir ofte vanskelig gjort av at lønnsstatistikken først registrerer en del lønnstillegg året etter at de er gitt. F. eks. har dette vært tilfelle for staten og skoleverket. Dette er forhold som en korrigerer for ved beregning av årslønnsvekst, men som forstyrrer sammenlikningen når en ser på datolønnsveksten mellom to år. Over tid vil årslønnsveksten og datolønnsveksten være tilnærmet lik for samme næring/gruppe.

Tabell 1.18 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og månedslønn*12¹ per 1.9/1.10 for heltidsansatte etter næring² og utdanningsgrupper³. Kroner og prosent. 1997-2006

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før								Samlet vekst fra 1997 til 2006	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10.2006
	2006	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁷		
Industri i alt	100	7,1	4,8	4,2	4,4	6,4	3,7	3,6	3,6	4,3	50,8	361 900
Utdanning på grunnskolenivå	24	6,9	3,2	3,8	3,7	5,6	3,0	3,1	3,6	4,1	43,6	301 700
Utdanning på videregående skolenivå	53	7,3	4,4	4,0	4,2	5,7	3,5	3,6	3,2	4,5	48,4	349 800
Av dette:												
Fagutdanning ⁵	30	7,7	5,1	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	4,7	50,1	348 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	8,7	6,9	5,5	5,0	6,7	2,3	2,5	3,7	4,5	56,1	470 600
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	5	9,0	6,1	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	5,8	58,1	597 800
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	100	7,4	4,9	4,4	4,6	6,0	2,8	3,5	3,4	4,1	49,4	350 500
Utdanning på grunnskolenivå	22	7,4	4,9	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	3,3	46,5	299 900
Utdanning på videregående skolenivå	60	7,3	5,1	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	4,9	51,4	358 000
Av dette:												
- Fagutdanning ⁵	44	8,5	6,8	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	4,7	58,8	357 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8	5,8	4,7	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	5,0	52,7	471 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	2	0,2	3,1	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	7,5	49,7	624 000
Varehandel i alt	100	7,6	3,7	5,9	4,9	5,1	3,3	3,1	4,4	5,0	52,1	369 500
Utdanning på grunnskolenivå	24	6,3	3,8	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	3,9	48,8	312 400
Utdanning på videregående skolenivå	55	6,8	3,7	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	4,3	49,1	358 700
Av dette:												
- Fagutdanning ⁵	19	7,7	5,5	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	3,7	55,0	345 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	14	9,1	4,6	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	6,8	54,7	471 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	3	9,2	5,7	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	6,8	49,9	563 300
Finanstjenester i alt⁶	100	7,9	4,0	5,4	4,4	5,8	2,9	4,1	8,4	7,2	62,7	497 400
Utdanning på grunnskolenivå	6	8,7	3,7	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	5,4	58,8	384 300
Utdanning på videregående skolenivå	48	7,2	4,1	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	5,7	55,0	420 900
Av dette:												
- Fagutdanning ⁵	2	8,5	2,2	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	0,9	52,4	393 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	36	7,4	2,8	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	6,7	56,0	566 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	9	6,9	1,0	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	6,8	49,0	685 400
Statsansatte i alt	100	8,6	2,8	7,9	3,9	6,6	3,2	3,9	3,5	4,8	55,2	376 700
Utdanning på grunnskolenivå	6	7,8	2,8	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	4,7	44,7	312 400
Utdanning på videregående skolenivå	29	8,3	2,2	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	4,5	46,4	332 300
Av dette:												

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før								Samlet vekst fra 1997 til 2006	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10.2006
	2006	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁷		
- Fagutdanning ⁵	6	10,0	2,9	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	5,1	47,7	322 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	31	7,9	2,4	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	4,9	48,2	370 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	31	7,2	2,7	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	4,6	49,4	439 000
Skoleverket i alt	100	8,6	1,9	9,7	4,3	10,5	2,5	3,4	1,9	3,1	55,8	384 800
Utdanning på grunnskolenivå	0	14,2	-0,8	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	6,4	60,1	321 700
Utdanning på videregående skolenivå	3	9,1	2,6	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	4,8	59,1	350 200
Av dette:												
- Fagutdanning ⁵	1	9,7	1,2	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	3,4	52,3	352 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	85	8,8	1,7	9,6	4,2	10,5	2,4	3,6	2,1	3,0	55,8	380 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	12	7,2	2,5	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	3,2	50,3	424 100
Kommune og fylkeskommune i alt	100	8,4	2,1	4,9	4,7	6,2	2,9	5,1	2,6	6,1	52,0	328 500
Utdanning på grunnskolenivå	14	9,1	1,1	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	5,7	50,1	283 300
Utdanning på videregående skolenivå	38	7,9	1,3	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	5,6	47,4	301 100
Av dette:												
- Fagutdanning ⁵	13	6,0	0,4	4,0	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	5,1	43,3	296 900
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	39	6,9	2,2	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	6,1	51,2	357 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6	7,8	2,2	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	5,5	46,3	425 000
Helseforetak	100	-	-	-	-	7,9	5,9	3,4	2,4	3,5	-	381 700
Utdanning på grunnskolenivå	9	-	-	-	-	8,2	1,4	3,6	3,4	2,4	-	277 700
Utdanning på videregående skolenivå	22	-	-	-	-	8,6	1,6	4,0	3,3	2,7	-	297 300
Av dette:												
- Fagutdanning ⁵	6	-	-	-	-	-	1,8	5,6	3,6	3,3	-	300 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	48	-	-	-	-	9,4	3,7	3,4	3,1	2,8	-	352 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	17	-	-	-	-	10,1	11,9	0,2	1,0	3,5	-	608 800

¹ Registrert månedslønn i alt per 1.9/1.10*12. Dette begrepet må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs avtalt lønn, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

² NOS Standard for næringsgrupper

³ NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

⁴ Andeler av utvalget i den enkelte næring

⁵ Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

⁶ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁷ For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finans tjenester og i helseforetakene, er det i 2006 gitt tariff tillegg som ikke er kommet med i lønnsstatistikken for 2006.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

1.8 Lønnsutviklingen for deltidsansatte

Tabell 1.19 viser lønnsutviklingen for deltidsansatte per heltidsekvivalent etter næringshovedområde i perioden 2001-2006. Tabellen viser også lønn for deltidsansatte som andel av lønn for heltidsansatte.

Deltidsansatte hadde en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) per heltidsekvivalent i 3. kvartal 2006 (1.9/1.10-2006) på kr 310 000, en vekst på 4,4 prosent fra 3. kvartal 2005. Til sammenlikning hadde alle heltidsansatte en gjennomsnittlig årslønn (månedslønn*12) på kr 378 800, en vekst på 4,8 prosent. Samlet over perioden 2001-2006 var lønnsutviklingen i gjennomsnitt høyere for deltidsansatte enn for heltidsansatte, 24,6 prosent mot 23,6 prosent. I kommunene og varehandel, som er to områder med stor andel deltidssysselsetting, var lønnsveksten per heltidsekvivalent for deltidsansatte henholdsvis 27,5 prosent (25,0 prosent for heltidsansatte) og 18,9 prosent (22,7 prosent for heltidsansatte) i perioden 2001-2006.

Deltidsansatte er i mindretall i alle næringshovedområder unntatt i kommunene (ekskl. undervisningspersonale), der deltidsandelen utgjør 60 prosent. For alle ansatte under ett utgjør deltidsansatte om lag 27 prosent. Der antallet deltidsansatte er lite, blir lønnsnivået for disse lettere påvirket av endringer i sysselsettingen, arbeidstid og sesongvariasjoner. Samlet sett viser likevel hovedtrekkene i lønnsutviklingen for deltidsansatte stort sett samme mønster som for heltidsansatte i perioden 2001 til 2006. Det samme trenger likevel ikke å være tilfelle i de enkelte næringshovedområdene i perioden, f. eks. i kommunene og i varehandel, som er to områder med relativt stor deltidsandel.

Lønnen til deltidsansatte per heltidsekvivalent som andel av heltidsansattes lønn, varierte i 2006 fra om lag 70 prosent for ansatte i eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting og i finanstjenester til 98 prosent for undervisningspersonale i skoleverket, med et gjennomsnitt for alle på knapt 82 prosent. Forskjellen i lønn mellom gruppen deltidsansatte og gruppen heltidsansatte knytter seg blant annet til faktorer som yrke, stilling, utdanning og alder. For eksempel er deltidsansatte i varehandel relativt unge og jobber i lavere stillinger enn heltidsansatte. I skoleverket derimot er deltidsansatte og heltidsansatte mer like i alder og utdanning. Også andre forhold kan virke inn, for eksempel at deltidsansatte i enkelte områder stort sett har høyere turnover enn heltidsansatte.

Tabell 1.19 Vekst i prosent fra året før i gjennomsnittlig årslønn¹ per heltidsekvivalent² for deltidsansatte etter næringer³. Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn, 2001-2006.

	Vekst fra året før i prosent						Samlet vekst fra 2001 til 2006	Måneds-lønn*12 1.9/1.10 2006	Lønns-andel ⁵
	Andel deltid 2006 ⁴	2002	2003	2004	2005	2006			
I alt		7,3	4,3	3,7	2,8	4,4	24,6	310 000	81,8
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	2	1,3	10,9	2,1	-1,7	3,0	16,1	295 100	73,3
Industri	8	8,2	6,2	3,6	2,3	2,4	24,7	412 500	86,7
Kraftforsyning	8	11,1	4,8	5,9	7,5	1,2	34,1	313 700	83,6
Bygge- og anleggsvirksomhet	4	12,6	0,9	1,8	3,7	5,3	26,3	346 100	93,6
Varehandel	43	3,5	3,6	2,4	3,1	5,0	18,9	328 000	71,5
Hotell- og restaurantvirksomhet	51	7,9	5,1	3,7	2,9	3,8	25,6	264 000	89,9
Samferdsel	18	8,7	3,4	4,1	4,4	5,0	28,3	256 300	86,6
Finanstjenester	13	5,5	0,4	5,3	4,3	2,1	18,8	324 300	70,4
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	25	4,1	8,9	-0,7	0,3	1,8	14,9	350 000	69,8
Staten	18	5,6	3,3	6,4	3,7	4,7	26,0	300 200	91,2
Undervisningspersonale i skoleverket	34	11,9	2,2	4,7	2,6	3,7	27,4	343 700	97,9
Kommune og fylkeskommune	60	7,9	2,7	5,1	2,9	6,4	27,5	376 700	94,1
Statlige sykehus tjenester	47	8,0	3,8	5,1	2,0	3,2	24,0	309 100	89,6
Privat undervisning	39	2,0	14,5	-2,7	4,9	1,9	21,5	342 200	93,2
Private helse- og sosialtjenester	45	3,6	10,4	1,2	3,3	2,7	22,8	345 200	95,0
Sosiale- og personlige tjenester	28	3,1	15,1	2,3	3,2	5,2	31,8	303 400	85,8

¹ Registrert månedslønn i alt per 1/9/1.10*12. Må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs. avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

² Omfatter deltidsansatte der deltidsansatte er regnet om til heltidsekvivalenter. Månedsfortjenesten per heltidsekvivalent for deltidsansatte er regnet ut på grunnlag av gjennomsnittlig avtalt arbeidstid per uke for de heltidsansatte, dvs. alle med avtalt arbeidstid på 33 timer per uke eller mer. Dersom gjennomsnittlig arbeidstid for heltidsansatte er 37 timer i uka, vil for eksempel en deltidsansatt som arbeider 15 timer i uka ha en vekt på 0,41 (15/37) regnet som heltidsekvivalent. Lønnen for deltidsansatte regnet per heltidsekvivalent framkommer ved å multiplisere lønnen til vedkommende deltidsansatt med 2,47 (37/15).

³ NOS Standard for næringsgrupper.

⁴ Andel sysselsatte som jobber deltid innenfor den enkelte næring (prosent).

⁵ Deltidsansattes lønn som andel av heltidsansattes lønn.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

1.9 Lønnsfordelingen før skatt for lønnstakere

Tallene som presenteres i dette avsnittet, omfatter en sammenveining av lønnen for alle¹² lønnstakere basert på et materiale fra Statistisk sentralbyrå. Lønnsbegrepet er det samme som benyttes i tabell 1.1, dvs. avtalt utbetalt lønn, uregelmessige tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

Tabell 1.20 viser fordelingen av samlet lønn for alle ansatte i 1997 og 2006. Den viser hvor stor del av samlet lønn de ulike lønnsgruppene (desilene) mottar. I 2006 mottok de 10 prosentene (desil 1) med lavest lønn 5,9 prosent av samlet lønn, mens de 10 prosentene med høyest lønn (10. desil) mottok i 19,2 prosent av samlet lønn.

Fordelingen av samlet lønn blant lønnstakere fra 1997 til 2006 viser en forskyvning i lønnsfordelingen over denne perioden mot høyere andeler av samlet lønn for gruppene (desilene) med de høyeste lønningene. Gini-koeffisienten har økt fra 0,165 til 0,186. Gini-koeffisientene er et summarisk mål på inntektsulikhet og antar verdier mellom 0 og 1. Verdien 0 tilsier at inntektene er helt likt fordelt, mens en Gini-koeffisient lik 1 tilsier at en person mottar all inntekt, se for øvrig boks 5.3. De 10 prosentene av lønnstakerne med de høyeste lønningene (desil 10), har økt sin andel av samlet lønn med 1,1 prosentpoeng til 19,2 prosent og desil 9 har økt sin andel med 0,3 prosentpoeng til 12,8 prosent. Dette har særlig skjedd på bekostning av desilene 1-6. Siden personer vil kunne bevege seg mellom lønnsgrupper i perioden, kan ikke fordelingen si noe direkte om lønnsutviklingen for den enkelte.

Tabell 1.20 viser også en oppsplitting av desil 10 i persentiler. Andelen som hver av persentilene 91 til 100 mottok av samlet lønn økte med 0,1-0,3 prosentpoeng eller var uendret fra 1997 til 2006. Persentil 100 (prosenten med høyest lønn) hadde 3,1 prosent av samlet lønn i 1997 og 3,4 prosent i 2006. For denne gruppen, som besto av om lag 18 000 lønnstakere i 2006, var gjennomsnittslønnen dette året vel 1,2 mill. kroner.

Siste kolonne i tabellen viser den prosentvise endringen i gjennomsnittlig lønnsinntekt fra 1997 til 2006. Samlet sett økte gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden med 51,8 prosent. Det var økende lønnsvekst fra desil 1 til 10. I desil 1 var lønnsveksten 39,9 prosent og i desil 10 60,6 prosent. Oppsplittingen av desil 10 viser også en økende lønnsvekst fra persentil 91 til persentil 100.

Tabell 1.20 viser også fordelingen av lønnsinntekt blant menn og kvinner. Spredningen i lønnsinntekt målt ved Gini-koeffisienten er større blant menn enn kvinner; 0,203 for menn og 0,147 for kvinner i 2006. På den annen side har økningen i spredningen fra 1997 til 2006 vært større blant kvinner enn for menn, jf. figur 1.2.

¹² I datamaterialet er lønnen til deltidsansatte omregnet til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Lønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med lønnen for de heltidsansatte slik at man kan beregne gjennomsnittlig lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte.

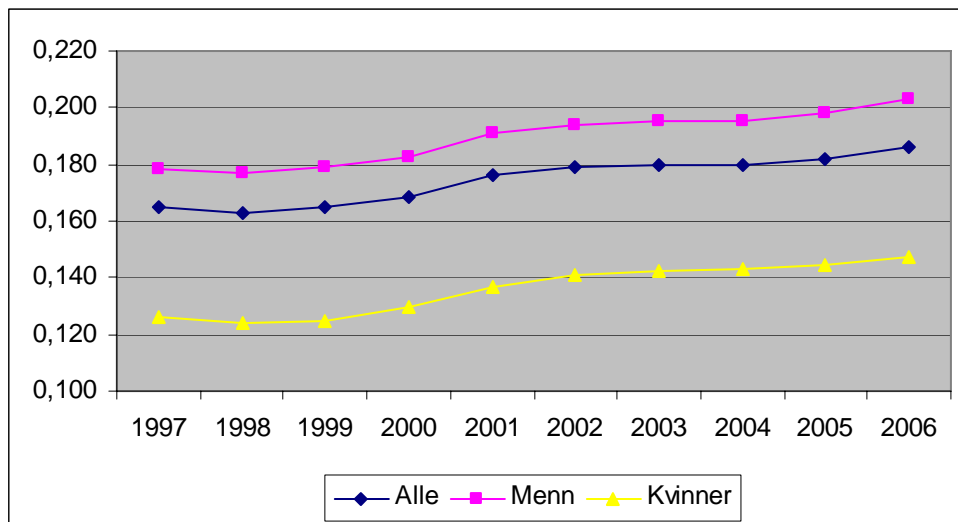
Tabell 1.20 Fordelingen av samlet lønn per heltidsekvivalent for alle ansatte. Per 1. september/1. oktober 1997, 2005 og 2006.

	1997		2005	2006		Vekst i årslønn i prosent 1997-06
	Årslønn ¹	Andel ²	Andel ²	Årslønn ¹	Andel ²	
Alle	241 500	100	100	366 700	100	51,8
Desil 1	155 200	6,4	6,0	217 200	5,9	39,9
Desil 2	178 700	7,4	7,1	260 200	7,1	45,6
Desil 3	191 700	7,9	7,7	281 100	7,7	46,6
Desil 4	203 400	8,4	8,3	301 100	8,2	48,0
Desil 5	214 400	8,9	8,8	320 800	8,8	49,6
Desil 6	227 100	9,4	9,4	342 600	9,3	50,9
Desil 7	242 500	10,0	10,1	368 900	10,1	52,1
Desil 8	263 400	10,9	11,1	404 100	11,0	53,4
Desil 9	300 800	12,5	12,7	467 800	12,8	55,5
Desil 10	437 600	18,1	18,9	702 700	19,2	60,6
Gini-koeffisient		0,165	0,182		0,186	
Herav desil 10 oppdelt i persentilene:						
91	338 000	1,4	1,4	529 200	1,4	56,6
92	348 900	1,4	1,5	546 300	1,5	56,6
93	359 100	1,5	1,5	565 600	1,5	57,5
94	372 200	1,5	1,6	589 900	1,6	58,5
95	388 700	1,6	1,7	616 100	1,7	58,5
96	408 600	1,7	1,8	651 400	1,8	59,4
97	433 100	1,8	1,9	694 700	1,9	60,4
98	467 000	1,9	2,0	753 800	2,1	61,4
99	521 600	2,2	2,3	851 100	2,3	63,2
100	738 900	3,1	3,2	1 228 600	3,4	66,3
Menn	259 300	100	100	392 100	100	51,2
Desil 1	160 700	6,2	5,7	220 000	5,6	36,9
Desil 2	187 000	7,2	6,9	268 400	6,9	43,5
Desil 3	200 400	7,7	7,5	292 100	7,5	45,8
Desil 4	212 500	8,2	8,0	313 000	8,0	47,3
Desil 5	225 700	8,7	8,6	335 600	8,6	48,7
Desil 6	241 400	9,3	9,3	361 300	9,2	49,7
Desil 7	260 500	10,1	10,1	393 300	10,0	51,0
Desil 8	287 600	11,1	11,2	439 000	11,2	52,6
Desil 9	333 800	12,9	13,2	517 300	13,2	55,0
Desil 10	483 200	18,6	19,6	780 800	19,9	61,6
Gini-koeffisient		0,178	0,198		0,203	
Kvinner	217 000	100	100	332 300	100	53,1
Desil 1	150 400	6,9	6,5	214 700	6,5	42,8
Desil 2	172 100	7,9	7,7	253 200	7,6	47,1
Desil 3	181 800	8,4	8,1	269 600	8,1	48,3
Desil 4	192 500	8,9	8,6	287 200	8,6	49,2
Desil 5	202 900	9,4	9,2	305 200	9,2	50,4
Desil 6	212 900	9,8	9,7	323 200	9,7	51,8
Desil 7	224 000	10,3	10,3	343 400	10,3	53,3
Desil 8	237 900	11,0	11,1	369 200	11,1	55,2
Desil 9	257 500	11,9	12,2	405 500	12,2	57,5
Desil 10	338 100	15,6	16,4	551 400	16,6	63,1
Gini-koeffisient		0,126	0,145		0,147	

¹ Gjennomsnittlig årslønn per 1.9/1.10.

² Andel av samlet lønn i prosent

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 1.2 Utviklingen i Gini-koeffisienten for lønnstakere. 1997-2006.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kvinner er i større grad enn menn i de laveste desilene. I 2006 er 12 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene i desil 1. Desil 10 omfatter 14 prosent av mennene og 4 prosent av kvinnene. I desilene 1-5 er 59 prosent av kvinnene og 42 prosent av mennene, se tabell 1.21. Fra 1997 til 2006 er andelen av kvinnene i laveste desil gått ned, mens den har økt i de tre øverste desilene.

Tabell 1.21 Andelen av kvinner og menn i de ulike desilene. 1997 og 2006. Prosent.

Desil	Menn		Kvinner	
	1997	2006	1997	2006
1	7	8	15	12
2	7	7	14	14
3	9	9	11	11
4	9	9	11	11
5	9	9	11	11
6	10	10	11	11
7	10	10	10	10
8	11	11	8	9
9	13	12	6	7
10	15	14	3	4
Alle	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Lavlønn

I forbindelse med tariffoppgjørene har det vært benyttet ulike grenser for utmåling av lavlønnsstillegg. Det har også vært brukt ulike prinsipper for omfanget av de lavlønnsstillegg som er gitt. Ofte har avtaleområdets gjennomsnitt vært avgjørende, ved andre anledninger bedriftens eller den enkeltes lønnsnivå.

En grense som også ble benyttet for den såkalte lavtlønnsgarantiordningen for LO/NAF-området (nå LO/NHO-området), var 85 prosent av industriarbeiders gjennomsnitt i dette tariffområdet. En slik definisjon av lavtlønns grensen ville tilsvare kr 270 100 for et fullt årsverk uten overtid i 2006, jf. tabell 1.22.

Med denne grensen for lavtlønn var 16 prosent av alle heltidsansatte lønntakere lavtlønte i 2006 mot 17 prosent i 2004 og 2005, jf. tabell 1.22. I perioden 1997-2006 har andelen variert mellom 14 og 18 prosent. Blant kvinner var andelen lavtlønte 21 prosent i 2006 og blant menn 14 prosent. Fra 1997 til 2006 var det en nedgang i andelen lavtlønte kvinner, mens andelen var uendret for menn.

Lavtlønngrensen i 2006 på kr 270 100 tilsvarer 71 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for alle heltidsansatte (på kr 378 800). Dette kan tilskrives flere forhold:

- lønnsinntekten på kr 378 800 kan skrive seg fra mer enn ett normalårsverk
- industriarbeidernes lønnsnivå er noe lavere enn gjennomsnittet for alle.

Tabell 1.22 Andel lavtlønte¹, beregnet lavtlønnsnivå¹, gjennomsnittlig årslønn og median² årslønn for alle. 1997-2006. Prosent og kroner.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
I alt	18	14	16	16	18	17	18	17	17	16
Menn	14	11	12	12	14	13	15	14	14	14
Kvinner	25	21	23	23	25	23	24	22	22	21
Lavtlønnsnivå ¹	186 800	197 300	206 500	215 800	226 400	237 700	246 600	252 600	260 600	270 100
Gj. sn. årslønn, alle ³	248 000	267 200	278 100	292 800	306 100	326 700	337 400	349 400	361 700	378 800
Median årslønn, alle	225 000	242 800	252 000	265 200	276 100	295 000	304 200	315 000	325 000	339 600

¹ Definert som lønnsnivå lavere enn 85 prosent av gjennomsnittlig lønnsnivå for industriarbeidere i LO/NHO-området

² Median årslønn finner en ved å sortere lønnen for lønntakerne etter størrelse og så finne lønnsnivået for den personen som blir liggende i midten.

³ Månedsførtjeneste per september/oktober*12

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kapittel 5

Nærmere om inntektsutviklingen for husholdningene

For avsnittene 5.1 til 5.3 vises det til NOU 2007:3.

5.4 Fordeling av inntekt

Beregningsutvalget legger i dette avsnittet fram en del statistikk som kaster lys over fordelingen av *inntekt for individer*. Det er spesielt lagt vekt på å redegjøre for enkelte trekk ved fordelingen av arbeids- og kapitalinntekter.

- *Inntektsulikhetene økte i yrkesbefolkningen fra 2004 til 2005.*
- *Norske husholdninger mottok 142 milliarder kroner i kapitalinntekter i 2005, en økning på hele 58 prosent fra året før. Den sterke økningen, sammen med den skjeve fordelingen av denne typen inntekter, er den viktigste forklaringen på hvorfor inntektsforskjellene økte i 2005. Det er først og fremst de store aksjeutbyttene i 2005 som forklarer veksten i kapitalinntektene.*
- *De 10 prosentene med høyest inntekt av de yrkestilknyttede (lønnstakere og selvstendige) har økt sin andel av kapitalinntektene fra 70,8 prosent til 94,6 prosent fra 1993 til 2005. Kapital- og næringsinntekt er nå viktigere enn lønnsinntekt for gruppen. En oppsplitting av tallene for denne gruppen viser at de 2 prosentene med de høyeste inntektene i 2005 hadde om lag 83 prosent av kapitalinntektene mot 55 prosent i 1993.*
- *De 10 prosentene med høyest inntekt av pensjonistene har økt sin andel av kapitalinntektene fra 44 prosent til 84 prosent fra 1993 til 2005. Hoveddelen av økningen har skjedd i perioden 2001-2005. Pensjonistene med lavere samlet inntekt har fått en noe større andel av overføringene i 2005 sammenlignet med 1993.*

5.4.1 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

I dette avsnittet ses det på sammensetningen og fordelingen av samlet inntekt for individer med en yrkesinntekt (sum av lønnsinntekt og næringsinntekt) som minst utgjør 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Tabell 5.8 viser sammensetningen av de ulike inntektskomponentene i 1993 og 2005 etter at individene er sortert etter stigende inntekt etter skatt (desiler). Tabellen viser at lønnsinntekt er den viktigste inntektskilden for desil 1 til og med 9, men at kapital- og næringsinntekt nå betyr mest for desil 10. Lønnsandelen sank noe for desil 1 fra 1993 til 2005, mens desil 10 hadde en markert nedgang i lønnsandelen i denne perioden. Nedgangen i lønnsandelen for denne gruppen fra 2004 til 2005 var på hele 11 prosentpoeng. I de andre desilene økte lønnsandelen noe. Andelen næringsinntekt for gruppene samlet falt fra 9,6 prosent i 1993 til 8,7 prosent i 2005. Andelen næringsinntekt er relativt høy for desil 1 og faller så til og med desil 5 i 1993 og til og med desil 6 i 2005. Deretter stiger andelen med næringsinntekt.

For høyinnteksgruppene (spesielt desil 10) utgjorde kapital- og næringsinntekter en relativt stor andel av samlet inntekt både i 1993 og 2005. Kapitalinntektenes relative betydning har økt betydelig, mens næringsinntektenes andel har sunket noe. Andelen som kapitalinntekt utgjør av

samlet inntekt, øker med inntekt i både 1993 og i 2005. For desil 10 økte andelen kapitalinntekt fra 13,6 prosent i 1993 til 28,5 prosent i 2004, og videre til 36,7 prosent i 2005. Den betydelige økningen fra 2004 til 2005 må ses i sammenheng med den kraftige utbytteveksten i 2005, jf. tabell 5.10. Det var kun desil 10 som hadde høyere andel kapitalinntekt i 2005 enn i 1993. Nedgangen i andelen for de andre desilene må ses i lys av reduserte renteinntekter. Desil 1 har en negativ andel kapitalinntekt, dvs. at de hadde et netto tap på sine kapitalplasseringer både i 1993 og 2005.

Tabell 5.8 Sammensetning av inntekt innenfor de ulike desilene for yrkestilknyttede.¹ Andel i prosent av gruppens samlede inntekt før skatt der ikke annet framgår. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Nivå i 2005-priser. 1993 og 2005

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Samlet gj.sn. inntekt før skatt		Skatt mm.	Inntekt etter skatt
					Andel	Nivå		
1	92,5	10,4	-4,5	1,6	100	133 500	26,8	73,2
2	88,9	6,8	1,4	3,0	100	162 700	25,1	74,9
3	89,4	5,8	1,5	3,3	100	180 100	25,2	74,8
4	89,6	5,4	1,7	3,3	100	195 500	25,4	74,6
5	89,6	5,3	1,8	3,3	100	211 100	25,8	74,2
6	89,2	5,6	1,9	3,3	100	227 400	26,2	73,8
7	88,3	6,1	2,0	3,5	100	246 500	26,7	73,3
8	86,6	7,3	2,3	3,7	100	272 200	27,5	72,5
9	83,8	9,7	2,8	3,7	100	316 800	29,0	71,0
10	65,4	19,0	13,6	2,1	100	547 800	31,3	68,7
Alle	83,2	9,6	4,2	3,0	100	249 400	27,6	72,4

2005
Desil

1	91,6	10,1	-3,6	1,8	100	216 700	26,2	73,7
2	91,5	5,0	0,5	3,0	100	261 600	24,7	75,3
3	91,9	4,2	0,6	3,3	100	289 200	25,1	74,9
4	91,8	4,0	0,6	3,5	100	313 800	25,4	74,6
5	91,4	4,3	0,7	3,6	100	339 100	25,8	74,2
6	91,3	4,4	0,9	3,5	100	367 400	26,4	73,6
7	91,0	4,6	1,1	3,3	100	400 400	27,2	72,8
8	89,5	5,8	1,5	3,2	100	447 700	28,5	71,5
9	86,4	8,2	2,8	2,6	100	542 400	31,0	69,0
10	46,4	15,8	36,7	1,0	100	1 372 900	26,1	73,9
Alle	77,1	8,7	11,7	2,5	100	455 100	26,8	73,2

¹ Yrkestilknyttede er definert som lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Disse utgjorde 1 558 140 personer i 1993 og 1 785 486 personer i 2005.

² Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 5.8 viser også at desilene 6 til 9 økte andelen av samlet inntekt som betales i skatt fra 1993 til 2005. Progressiviteten i beskatningen av lønn kombinert med reallønnsøkning er en medvirkende årsak til at skatteandelene har økt for disse gruppene. Også endringer i renter og dermed rentefradrag vil kunne påvirke skatteandelene. På den annen side har justering av toppskattegrensene medvirket til lavere skatt for de høyeste desilene de siste årene. Desil 10 har redusert andelen av samlet inntekt som betales i skatt. Desil 10 og 6 hadde om lag samme skatteandel i 2005. Skatteandelen samlet er også noe redusert.

Tabell 5.9 viser desilfordelingen av inntekt på de ulike inntektskomponentene. Desilenes andeler av lønnsinntekt, næringsinntekt og overføringer endret seg relativt lite mellom desilene fra 1993 til 2005. For lønnsinntekt er det en svak tendens til at de to øverste desilene får en økende andel i

forhold til resten av fordelingen. Også når det gjelder næringsinntekt er det en økning av andelen som tilfaller desil 10. Den største endringen var for kapitalinntekter, hvor desil 10 økte sin andel fra 70,8 prosent i 1993 til 94,6 prosent i 2005. Bortsett fra desil 1 har de andre desilene redusert sin andel av de samlede kapitalinntekter. Desil 10s andel av lønnsinntektene og næringsinntekter har også økt. Samlet sett har desil 10 økt sin andel av samlede inntekter etter skatt fra 20,9 prosent i 1993 til 30,5 prosent i 2005.

Tabell 5.9 Fordelingen av ulike inntektskomponenter for yrkestilknyttede¹. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2005 -priser. 1993 og 2005

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Skatt mm.	Inntekt etter skatt		Vekst 93-05
						Andel	Nivå	
1	6,0	5,8	-5,7	2,8	5,2	5,4	122 300	
2	7,0	4,6	2,1	6,3	5,9	6,8	152 500	
3	7,8	4,3	2,6	7,9	6,6	7,5	168 500	
4	8,4	4,4	3,1	8,6	7,2	8,1	182 500	
5	9,1	4,7	3,6	9,2	7,9	8,7	196 000	
6	9,8	5,3	4,1	10,0	8,6	9,3	210 100	
7	10,5	6,3	4,8	11,5	9,6	10,0	226 100	
8	11,4	8,3	6,0	13,3	10,9	10,9	247 000	
9	12,8	12,8	8,5	15,5	13,3	12,5	281 600	
10	17,3	43,4	70,8	14,9	24,9	20,9	471 000	
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	225 800	
Gini-koeffisient						0,210		
2005								
Desil								
1	5,7	5,5	-1,4	3,5	4,7	4,8	159 800	30,7
2	6,8	3,3	0,2	7,0	5,3	5,9	197 000	29,2
3	7,6	3,1	0,3	8,4	5,9	6,5	216 700	28,6
4	8,2	3,1	0,4	9,8	6,5	7,0	234 100	28,3
5	8,8	3,7	0,5	10,8	7,2	7,6	251 700	28,4
6	9,6	4,0	0,6	11,2	7,9	8,1	270 500	28,7
7	10,4	4,7	0,8	11,7	8,9	8,8	291 500	28,9
8	11,4	6,6	1,3	12,7	10,4	9,6	320 200	29,6
9	13,4	11,3	2,8	12,4	13,8	11,2	374 200	32,9
10	18,2	54,7	94,6	12,5	29,4	30,5	1 014 100	115,3
Alle	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	333 000	47,5
Gini-koeffisient						0,305		

¹ Lønnstakere og selvstendige med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette var en gruppe på 1 558 140 personer i 1993 og 1 785 486 personer i 2005.

² Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

5.4.2 Fordelingen av kapitalinntekter for individer med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

Tabell 5.10 gir en oversikt over fordelingen av de ulike kategorier kapitalinntekter for yrkestilknyttede med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. I tabellen er de 10 prosentene med høyest samlet inntekt oppdelt videre i 5 grupper. De gjennomsnittlige kapitalinntektene øker systematisk med økende samlet inntekt.

Kapitalinntektene øker markert fra 8. til 9. desil, og fra 9. til 10. desil er økningen betydelig.

Tabell 5.10 Gjennomsnittlig kapitalinntekt¹ for yrkestilknyttede². Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2005-priser. 1993 og 2005

1993 Desil	Rente- inntekt	Utbytte	Realisasjons- gevinst/tap	Andre kapital- inntekter	Kapitalinntekter i alt	
					Nivå	Andel
1	2 500	300	-11 100	900	-7 500	-5,7
2	2 800	100	-600	500	2 700	2,1
3	3 300	100	-500	600	3 400	2,6
4	3 700	100	-500	700	4 000	3,1
5	4 100	200	-400	900	4 700	3,6
6	4 500	200	-400	1 100	5 400	4,1
7	5 000	300	-400	1 400	6 300	4,8
8	5 800	600	-400	1 900	7 900	6,0
9	7 200	1 300	-400	3 100	11 200	8,5
10	19 300	42 500	8 000	23 100	92 800	70,8
Herav desil 10 delt opp i persentilene:						
91/92	8 800	2 500	-200	4 800	15 900	2,4
93/94	10 000	3 600	-100	5 600	19 100	2,9
95/96	11 400	6 100	100	7 500	25 100	3,8
97/98	14 900	12 700	1 100	12 800	41 500	6,3
99/100	51 500	187 600	39 000	84 500	362 500	55,3
Alle	5 800	4 600	-700	3 400	13 100	100,0
2005						
Desil						
1	1 100	700	-9 900	400	-7 700	-1,4
2	900	200	-200	300	1 200	0,2
3	1 000	200	0	400	1 600	0,3
4	1 100	300	200	500	2 000	0,4
5	1 200	400	300	600	2 500	0,5
6	1 400	600	400	800	3 200	0,6
7	1 500	900	800	1 000	4 300	0,8
8	1 900	1 700	1 500	1 700	6 800	1,3
9	2 800	5 300	3 700	3 300	15 000	2,8
10	16 100	384 000	70 500	33 600	504 200	94,6
Herav desil 10 delt opp i persentilene:						
91/92	3 900	12 400	7 100	5 500	28 900	1,1
93/94	4 700	19 500	10 200	7 200	41 700	1,6
95/96	6 100	35 000	16 200	11 100	68 400	2,6
97/98	9 800	96 000	36 000	20 900	162 700	6,1
99	19 000	309 000	94 400	51 500	474 000	8,9
100	93 200	3 205 000	471 600	195 300	3 965 000	74,4
Alle	2 900	39 400	6 700	4 300	53 300	100

¹ Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

² Lønnstakere og selvstendige med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Dette var en gruppe på 1 558 140 personer i 1993 og 1 785 486 personer i 2005.

Kilde: Inntekts- og Formuesundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå

Inntektene av de fleste typer kapitalinntekter øker med økende inntekt. Renteinntektene var i 2005 relativt like i desilene 1 til og med 7. De gjennomsnittlige renteinntektene var nesten 6 ganger så store i desil 10 som i desil 9. For de andre kategoriene av kapitalinntekter var forskjellene langt større. I 2005 var de gjennomsnittlige utbetalte utbyttene under 900 kroner for desilene 1 til og med 7. Desil 9 og desil 10 hadde derimot henholdsvis 5 300 kroner og 384 000 kroner i utbetalt utbytte. Realisasjoner av kapitalgevinst/tap øker også (reduert tap) med økende inntekt. Andre kapitalinntekter, som blant annet omfatter leieinntekter, avkastning av pensjonsforsikring og enkelte næringsinntekter (opptjent utenbygds), viste et liknende mønster som for utbytte, men økningen fra 9 til 10 desil var klart mindre. Renteinntektene utgjorde den

største andelen av kapitalinntekter for desilene 1 til 8, men utgjør en relativt lav andel av desil 10s kapitalinntekter.

Utbetalt utbytte var i 2005 i gjennomsnitt nesten 9 ganger nivået i 1993. Nivået var nesten 7 ganger så høyt som i 2001, da man hadde en midlertidig skatt på utbytte. Utbetalt utbytte økte også med om lag 64 prosent fra 2004 til 2005. Den gode utviklingen i selskapenes inntjening er en sentral forklaring på denne økningen, men det er også grunn til å tro at en del av økningen i utbytte skyldes tilpasninger til den varslede utbyttebeskatningen fra 2006. Utbytte er trolig blitt tatt ut for deretter å bli skutt inn igjen som ny egenkapital fordi dette øker aksjonærens skjermingsgrunnlag, samt at innskutt kapital senere kan tas ut fra selskapene uten ekstra beskatning.¹³

Renteinntektene i 2005 utgjorde om lag halvparten av renteinntektene i 1993. Reduksjonen i renteinntektene skyldes i all hovedsak reduksjonen i bankenes innskuddsrente i denne perioden. Andre kapitalinntekter har i denne perioden økt noe. Økningen er sterkere for de 10 prosent rikeste enn for de andre gruppene. Det framgår videre at desil 1 til 3 hadde realisasjonstap eller null gevinst, mens desil 10 hadde betydelige realisasjonsgevinster. Realisasjonstapet var desidert størst for desil 1 med i gjennomsnitt 9 900 kroner i 2005.

Oppsplittingen av 10. desil viser at det er de 2 prosentene (persentilene 99 og 100) med høyest inntekt som også har de høyeste kapitalinntektene. I gjennomsnitt hadde personer i persentil 100 (som besto av om lag 17 850 personer) om lag 4 mill. kroner i kapitalinntekter i 2005, noe som svarer til vel 74,4 prosent av de samlede kapitalinntektene. For prosentene 99 og 100 samlet har andelen kapitalinntekter økt med 28 prosentpoeng fra 1993 til 2005. Denne utviklingen skyldes hovedsakelig at denne gruppen har økt sine inntekter fra utbytte og realisasjonsgevinster betydelig siden 1993. Det er imidlertid grunn til å anta at en del av denne økningen kan forklares ut fra en synliggjørings-effekt av eierinntekten som følge av skattereformen i 1992, bl.a. som følge av at finansieringsinsentivene i aksjeselskap ble endret. Fjerningen av en rekke avsetningsordninger som ga utsatt beskatning for selskaper, herunder ulike konsolideringsfond, og en betydelig reduksjon i marginals-katten på renteinntekter gjorde det relativt mindre gunstig å finansiere prosjekter gjennom tilbakeholdt overskudd (egenkapitalfinansiering) ift. gjeldsfinansiering.

5.4.3 Sammensetningen av samlet inntekt etter skatt for individer med yrkesinntekt lavere enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn

I analysen i 5.4.1. og 5.4.2 er det kun sett på yrkesaktive med relativt høy yrkesinntekt. I dette avsnittet ser vi nærmere på sammensetningen av inntekter til individer med en yrkesinntekt (sum av lønnsinntekt og næringsinntekt) som er positiv, men utgjør mindre enn 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Tabell 5.11 viser at yrkesaktive med lav yrkesinntekt i gjennomsnitt har en mye lavere samlet inntekt enn andre yrkesaktive. Samlede overføringer utgjør gjennomgående en større andel for denne gruppen enn for yrkesaktive med større yrkesinntekt, jf. tabell 5.8. Dette kan bl.a. ha sammenheng med at personer med relativt lav yrkesinntekt i større grad mottar trygdeytelser.

For de med høyest samlet inntekt, desil 10, utgjør kapitalinntektene 60,1 prosent av samlede inntekter. For desilene 2 til 9 utgjør kapitalinntektene mellom 3,4 prosent og 1,3 prosent av samlet inntekt. Andelen kapitalinntekt i desil 1 er høyere, men utgjør svært lite i kroner. En

¹³ Dette har sammenheng med at innskutt kapital i skattemessig forstand allerede er skattlagt kapital.

oppsplitting av 10. desil i persentiler viser at gjennomsnittlig samlet inntekt for personer i persentil 100 var om lag 3,4 mill. kroner i 2005 hvorav kapitalinntektene utgjør over 96,5 prosent. Denne gruppen utgjør om lag 7400 personer.

Tabell 5.11 Sammensetning av samlet inntekt innenfor de ulike desilene for individer 17 år og over med lav yrkesinntekt¹. Inntekt etter skatt. 2005

Desil	Lønn	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²	Over- føringer	Samlet inntekt		Skatt mm.	Inntekt etter skatt
					Andel	Nivå		
1	54,0	-13,2	19,9	39,2	100,0	4 700	46,8	53,2
2	50,6	0,4	3,4	45,5	100,0	23 500	3,0	97,4
3	54,8	3,0	2,3	40,0	100,0	43 800	4,8	95,4
4	59,6	4,8	1,9	33,8	100,0	64 800	6,2	93,8
5	66,9	6,1	1,6	25,4	100,0	87 400	10,0	90,0
6	70,9	7,2	1,5	20,5	100,0	111 500	13,3	86,7
7	76,0	6,9	1,3	15,8	100,0	136 100	15,7	84,2
8	81,3	5,1	1,4	12,2	100,0	160 100	17,3	82,6
9	74,3	3,9	1,9	19,8	100,0	185 100	16,2	83,8
10	23,2	0,6	60,1	16,1	100,0	565 000	11,5	88,5
Herav 10 desil oppdelt i persentilene								
91/92	63,9	2,8	2,5	30,8	100,0	213 500	16,3	83,7
93/94	59,4	2,5	3,2	34,9	100,0	229 200	16,8	83,2
95/96	56,1	2,1	3,6	38,2	100,0	249 400	17,2	82,8
97/98	50,0	2,2	5,5	42,3	100,0	276 100	16,0	84,0
99	40,0	1,9	14,2	43,9	100,0	318 000	12,9	87,1
100	2,4	-0,6	96,5	1,6	100,0	3 396 400	8,5	91,5
Alle	51,9	3,3	25,6	19,2	100,0	138 200	12,8	87,2

¹ Dette utgjør 742 660 personer i 2005 og omfatter alle personer 17 år eller eldre med unntak av følgende grupper:

- Individer med lav yrkesinntekt er definert som lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt lavere eller lik 60% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (100%=306 600 kr)
- Pensjonister/trygdede, dvs. at pensjonsytelsene overstiger eventuell yrkesinntekt og er minst lik minstepensjonen.
- Personer som har samlet inntekt i 2005 lik null eller at denne er negativ.

² Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Inntektsstatistikk for personer og familier.

5.4.4 Fordelingen av samlet inntekt etter skatt for pensjonister og trygdede

Tabell 5.12 viser desilenes andel av de ulike inntektskomponentene for pensjonister og trygdede. Samlet inntekt etter skatt har økt mer enn gjennomsnittet for desil 1 til 4 og for desil 10, mens desil 6 til 9 har hatt en noe lavere vekst. Dette er hovedsakelig på grunn av en utjevning i overføringene hvor desil 1 til 6 har fått økt andel overføringer. Trolig skyldes økningen i desil 1 opptrappingen av ektefellepensjonene de siste årene. De fleste i desil 1 vil være personer med ektefelle tillegg (gifte kvinner), mens desil 7 har uendret andel og desil 8 til 10 har fått reduserte andeler. Den betydelige økningen i kapitalinntekter for desil 10 har likevel ført til at inntektsforskjellene målt ved Gini-koeffisienten har blitt økt fra 0,247 til 0,259.

Ellers viser tabellen at de fleste desilene, med unntak av desil 10, har fått redusert andelen av de samlede kapitalinntektene som pensjonistene mottar. Dette har blant annet sammenheng med at pensjonister stort sett mottar renteinntekter. Desil 10 mottar på den andre siden hovedsakelig andre kapitalinntekter som bl.a. aksjegevinster og utbytte.

De ulike inntektskomponentenes andel av pensjonistenes og de trygdedes inntekter etter skatt har ikke endret seg vesentlig fra 1993 til 2005.

Tabell 5.12 Fordelingen av ulike inntektskomponenter for pensjonister¹. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. Andeler i prosent og nivå i 2005-priser. 1993 og 2005

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Skatt mm.	Inntekt etter skatt		Vekst 93-05
						Andel	Nivå	
1	3,2	-2,9	-0,3	4,5	2,1	4,2	50 800	
2	3,1	0,7	3,3	5,9	2,5	6,0	72 200	
3	2,6	2,0	4,7	6,6	2,5	6,9	82 500	
4	3,5	4,1	6,0	7,4	4,0	7,7	92 100	
5	4,5	5,6	6,1	8,6	6,0	8,5	102 400	
6	6,3	7,2	6,8	9,7	8,3	9,5	113 900	
7	7,8	8,5	7,5	11,0	10,5	10,6	127 200	
8	10,9	11,1	9,2	12,4	12,9	11,9	143 300	
9	17,6	16,5	12,3	14,3	16,4	13,8	166 400	
10	40,5	47,1	44,3	19,6	34,9	21,0	252 400	
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	120 300	
Gini-koeffisient						0,247		
2005								
Desil								
1	2,7	-11,5	-1,0	4,9	3,2	4,4	77 100	51,8
2	3,0	1,1	1,3	6,2	3,1	6,0	105 700	46,4
3	3,9	3,4	1,4	7,1	3,9	6,9	121 100	46,8
4	4,2	3,4	1,4	8,1	4,9	7,7	134 900	46,5
5	5,3	3,4	1,5	9,0	6,4	8,4	147 200	43,8
6	7,0	4,6	1,8	9,9	8,2	9,1	160 400	40,8
7	8,7	5,7	2,2	11,0	10,3	10,0	175 400	37,9
8	11,9	10,3	2,9	12,2	12,5	11,1	194 000	35,4
9	18,4	17,2	4,3	13,8	15,4	12,6	221 900	33,4
10	34,8	62,1	84,2	17,8	32,3	23,8	416 900	65,2
Alle	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	175 400	45,8
Gini-koeffisient						0,259		

¹ Omfatter trygdede og pensjonister hvor pensjonsytelsene overstiger eventuell yrkesinntekt og er minst lik minstepensjon. Dette var en gruppe på 936 082 personer i 1993 og 1 053 075 personer i 2005.

² Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I gjennomsnitt utgjør overføringer knapt 86 prosent av pensjonistenes samlede inntekt i 2005, jf. tabell 5.13. Tabell 5.13 viser utviklingen i overføringer for pensjonister fra 1993 til 2005 for de ulike inntektsdesilene. Det har vært en reell vekst i overføringene for alle desilene i gjennomsnitt. For desil 1 har veksten vært størst (62,7 prosent), mens desil 10 har hatt den laveste veksten (33,5 prosent). Hovedårsaken til utjevningen i inntektene kommer av økningen i grunnbeløpet i pensjonsytelsene. I tillegg har særtillegget blitt økt flere ganger i perioden. Det har også vært en opptrapping av ektefellepensjonene.

Overføringenes andel av samlet inntekt har økt siden 1993 for alle desilene unntatt for desil 10 som har fått en reduksjon i andelen av samlet inntekt siden 1993. Desil 1 har i gjennomsnitt en andel i 2005 som overstiger 100 prosent, noe som skyldes negative kapitalinntekter.

Tabell 5.13 Utvikling i overføringer for pensjonister fra 1993 til 2005 i målt i 2005- kroner og som prosentandel av samlet inntekt etter skatt. 1993 og 2005

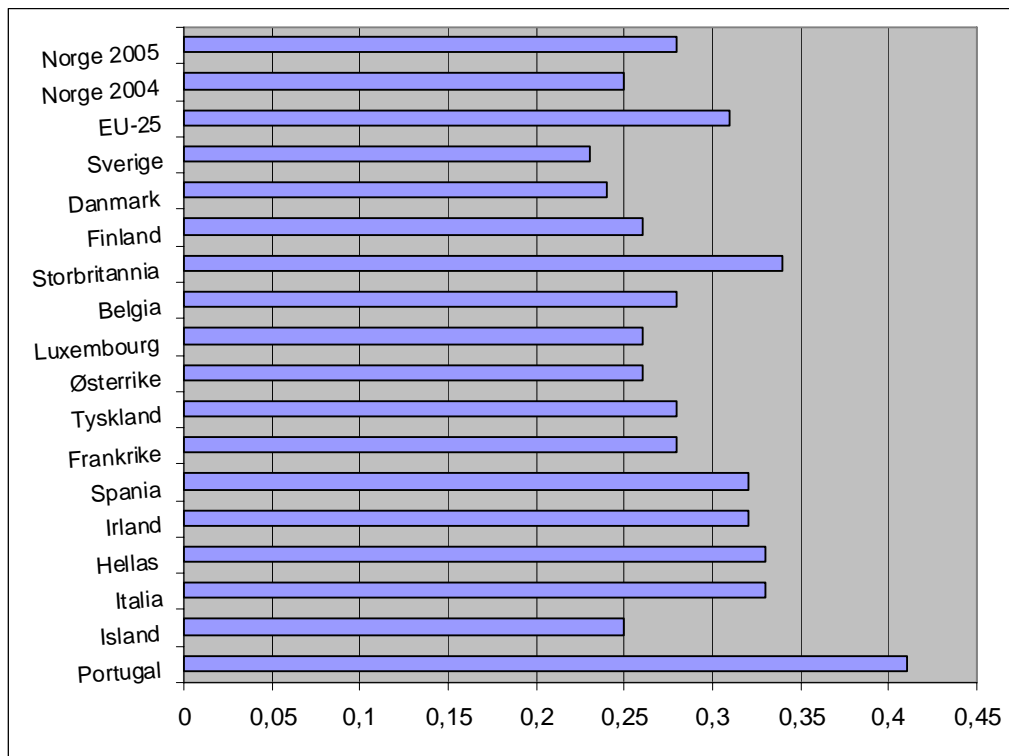
Desil	I 2005- kroner					Andel av samlet inntekt før skatt					Vekst overføringer 93-05
	1993	2002	2003	2004	2005	1993	2002	2003	2004	2005	
1	54 100	79 300	83 200	85 000	88 000	98,3	104,8	103,8	101,7	100,7	62,7
2	71 000	99 400	102 800	107 100	110 500	92,0	92,3	93,2	95,2	95,4	55,6
3	79 400	112 400	116 400	122 800	127 200	90,8	91,3	92,5	95,0	95,1	60,2
4	89 900	127 900	132 800	139 700	144 300	89,7	91,9	93,3	95,3	95,5	60,5
5	103 400	142 400	147 300	155 100	160 100	90,2	91,8	93,3	95,2	95,2	54,8
6	117 500	158 400	163 700	172 400	177 400	90,0	91,2	92,7	94,6	94,7	51,0
7	133 400	175 700	181 500	191 300	196 700	89,9	90,5	92,2	94,0	94,0	47,5
8	150 500	195 800	201 600	212 700	218 000	88,7	89,1	90,9	92,9	92,8	44,9
9	172 400	223 000	228 900	240 400	246 300	86,4	86,8	88,7	90,7	90,3	42,9
10	237 600	291 200	292 500	313 100	317 300	73,6	69,6	69	69,6	60,6	33,5
Alle	120 900	160 500	164 800	173 900	178 600	86,0	86,1	87,1	88,6	85,7	47,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget

5.4.5 Utviklingen i inntektsfordelingen i perioden 1993 – 2005

I analyser av inntektsfordelinger er det behov for et summarisk mål på ulikhet som kan benyttes ved sammenlikning av inntektsfordelinger i ulike situasjoner. For eksempel kan virkninger på inntektsulikheten av endringer i skatte- og overføringsordninger belyses ved hjelp av endring i Gini-koeffisienten. Gini-koeffisientene er et summarisk mål på inntektsulikhet og antar verdier mellom 0 og 1. Verdien 0 tilsier at inntektene er helt likt fordelt, mens en Gini-koeffisient lik 1 tilsier at en person mottar all inntekt.

Ulikheter i fordelingen av inntekt målt ved Gini-koeffisienter varierer for europeiske land, jf. figur 5.3. Gini-koeffisientene som presenteres i figur 5.3 for 2005, er beregnet med utgangspunkt i inntekt fra året før, dvs. 2004. For Norge gir figuren en oversikt over Gini-koeffisientene for både 2005 og 2004, dvs. beregnet med utgangspunkt i inntektstall for hhv. 2004 og 2003. Figuren viser at inntektsulikhetene målt ved Gini-koeffisienten økte i Norge fra 2004 til 2005. Denne økningen må ses i sammenheng med at husholdningenes utbytteinntekter økte vesentlig fra 2003 til 2004. Det forventes at inntektsulikhetene målt ved Gini-koeffisienten også vil øke når denne skal anslås med utgangspunkt i inntektstall for 2005, ettersom det var en betydelig økning i husholdningenes utbytteinntekter fra 2004 til 2005, jf. omtale nedenfor. Eurostat har estimert Gini-koeffisienten for EU-25 til 0,31 i 2005. I Skandinavia ligger Gini-koeffisienten på rundt 0,25. Telleenheten i utregningene av Gini-koeffisientene i figuren nedenfor er den enkelte person, og hver person (også barn) har blitt tilordnet sin husholdnings disponible inntekt per forbruksenhet. Gini-koeffisientene for yrkestilknyttede og pensjonister mv. som presenteres i tabellene i avsnitt 5.4, er derimot direkte basert på inntekt per person.

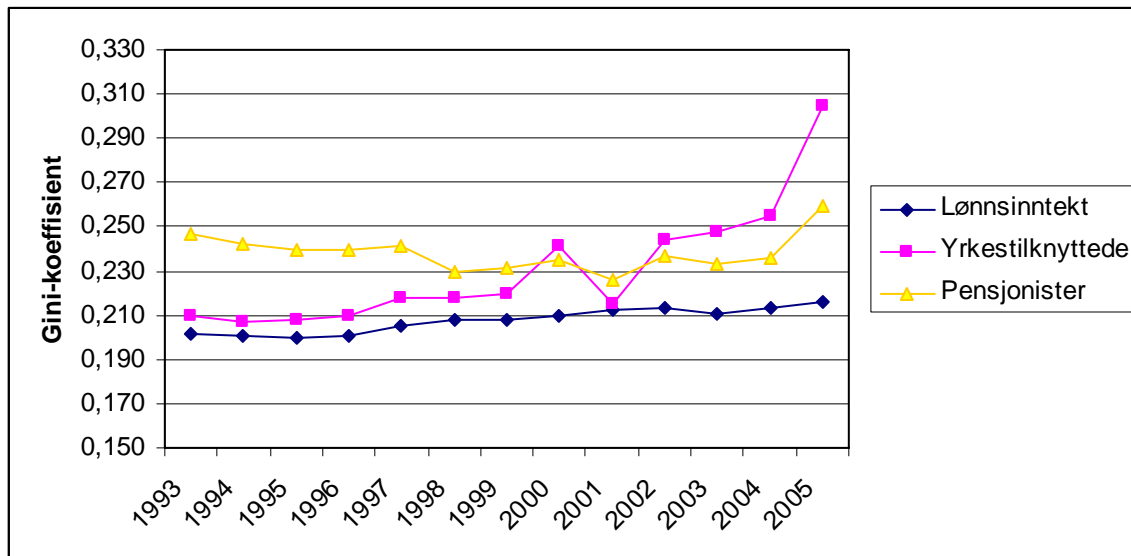


Figur 5.3 Fordelingen av husholdningenes inntekt per forbruksenhet i EU-25¹ og for enkelte land i Europa i 2005. Målt ved Gini- koeffisienten.

¹Gini-koeffisienten for EU-25 er beregnet av Eurostat. Inntekten som er lagt til grunn relaterer seg til året før.

Kilde: Eurostat.

Figur 5.4 viser utviklingen i Gini-koeffisienten i perioden 1993 – 2005 for individer med yrkesinntekt over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn og for pensjonister. I tillegg viser figuren fordelingen av lønnsinntekt, jf. vedleggstabell 5.4. For de to individgruppene ser vi på inntektene etter skatt, mens fordelingen av lønnsinntekt er før skatt.



Figur 5.4 Utviklingen i fordelingen av samlet inntekt etter skatt for de ulike gruppene og utvikling i lønnsinntekt¹ i perioden 1993 til 2005. Målt ved Gini-koeffisienten

¹ Lønn er definert som i selvangivelsen, dvs. kontant lønn, naturallytelse, arbeidsledighetstrygd og sykepenger.

Kilde: Registerbasert inntektsstatistikk (1993 – 2005). Statistisk sentralbyrå.

Figur 5.4 viser at samlet inntekt etter skatt har vært betydelig mer ujevnt fordelt blant pensjonister enn blant yrkestilknyttede fram til 1999. I de senere år har Gini-koeffisienten vært lavere for pensjonister enn for yrkestilknyttede. Fra tabell 5.9 og 5.12 framgår det at dette hovedsakelig skyldes at pensjonistenes yrkesinntekter (lønns- og næringsinntekter) er betydelig mer ujevnt fordelt enn blant yrkestilknyttede.

Figur 5.4 viser videre at forskjellene i samlet inntekt etter skatt for pensjonister er blitt redusert fra 1993 til 2000, spesielt fra 1997 til 1998. Forskjellene i samlet inntekt etter skatt for pensjonister økte igjen fra 2001 til 2002, men ble igjen redusert i 2003 og 2004. Reduksjonen i 2003 og 2004 må ses i sammenheng med den relativt store økningen i grunnbeløpet og særtilleggene i disse årene. Gini-koeffisienten for pensjonister for 2005 er imidlertid høyere enn den var i 1993. Fra 1993 til 2005 har Gini-koeffisienten økt fra 0,247 til 0,259. Fra 2004 til 2005 er Gini-koeffisienten økt fra 0,236 til 0,259.

Fra 2000 til 2001 var det en relativt betydelig reduksjon i Gini-koeffisienten for både pensjonister og yrkestilknyttede. Dette skyldes hovedsakelig en mer jevn fordeling av kapitalinntektene. Utbyttene i 2001 ble gjenstand for en midlertidig beskatning, og som følge av dette ble utdelt utbytte i 2001 redusert kraftig i forhold til i 2000. Den midlertidige skatten på utbytte ble fjernet fra 2002. Som følge av dette økte utbyttene betraktelig og fordelingen av kapitalinntekter ble skjevare. Gini-koeffisientene økte derfor fra 0,215 til 0,244 for yrkestilknyttede og fra 0,226 til 0,237 for pensjonistene fra 2001 til 2002. Utbytteinntektene økte betydelig også fra 2002 til 2003 og ga dermed en ytterligere økning i Gini-koeffisienten for yrkestilknyttede.

Som vist i tabell 5.10 og tabell 5.12 økte utbytteinntektene også fra 2004 til 2005 for både yrkestilknyttede og for pensjonister. Denne økningen i utbytteinntekter skyldes både god inntjening i næringslivet og trolig at mange valgte å tilpasse seg den varslede utbyttebeskatningen fra 2006. I den grad en betydelig andel av utbytte i 2005 skyldtes skattemessig tilpasning, vil Gini-koeffisienten overvurdere de faktiske endringen i

inntektsfordelingen siden mye av effekten på Gini-koeffisienten skyldes rene skattemessige tilpasninger.

Foreløpige tall fra nasjonalregnskapet 2006 antyder at husholdningenes utbytteinntekter vil reduseres betydelig fra 2005 til 2006. Ifølge nasjonalregnskapet for 2005 utgjorde husholdningenes utbytteinntekter om lag 100 mrd. kroner. Det foreløpige anslaget på husholdningenes utbytteinntekter for 2006 er om lag 36 mrd. kroner. For inntektsårene 2003 og 2004 utgjorde husholdningenes utbytteinntekter hhv. om lag 54 mrd. kroner og om lag 63 mrd. kroner.

At mye av endringen i ulikhet i perioden 2000 til 2005 er knyttet til endringer i utbytte illustreres også i tabell 5.14. Tabell 5.14 viser hhv. utviklingen i Gini-koeffisienten med og uten utbytte i inntektsbegrepet. Når utbytte holdes utenfor, var endringen i inntektsulikhetene om lag uendret i perioden 1999 til 2004. Men selv når utbytte holdes utenfor inntektsbegrepet, var det likevel en viss økning i Gini-koeffisienten fra 2004 til 2005. En viktig forklaring på dette er at det fra 2004 til 2005 også har vært en betydelig økning i aksjegevinster, som er inkludert i inntektsbegrepet.

Tabell 5.14 Utvikling i fordeling av samlet inntekt etter skatt hhv. med og uten utbytte i perioden 1999 til 2004 for yrkestilknyttede¹ målt ved Gini-koeffisienter

År	Inntektsulikhet med utbytte i inntektsbegrepet	Inntektsulikhet uten utbytte i inntektsbegrepet
1999	0,220	0,197
2000	0,241	0,208
2001	0,215	0,205
2002	0,244	0,202
2003	0,248	0,195
2004	0,255	0,199
2005	0,305	0,223

¹ Lønnstakere og selvstendig næringsdrivende med yrkesinntekt på minst 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn det enkelte år.

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Inntektsstatistikk for personer og familier.

Samlet sett økte forskjellene i samlet inntekt etter skatt for yrkestilknyttede fra 1993 til 2005. Gini-koeffisienten for yrkestilknyttede steg fra 0,210 i 1993 til 0,305 i 2005. Økningen var betydelig i perioden 1999 til 2002 og fra 2004 til 2005. Som nevnt har dette sammenheng med den relativt kraftige økningen av 10. desils andel av kapitalinntektene.

En kan ellers legge merke til at Gini-koeffisienten er høyere for fordelingen av samlet inntekt etter skatt, enn for fordelingen av lønnsinntekter før skatt. Årsaken til dette er at både kapitalinntekter og næringsinntekter er skjevare fordelt enn lønnsinntekter, i tillegg til at folk med høye lønnsinntekter ofte også har høye kapital- og næringsinntekter.

Fordelingen av lønnsinntekt før skatt ble litt jevnere i perioden 1993 – 1995. Gini-koeffisienten ble redusert fra 0,202 i 1993 til 0,200 i 1995. Etter 1995 økte imidlertid forskjellene noe. I 2005 var denne Gini-koeffisienten 0,216.

5.4.6 Nærmere om fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn

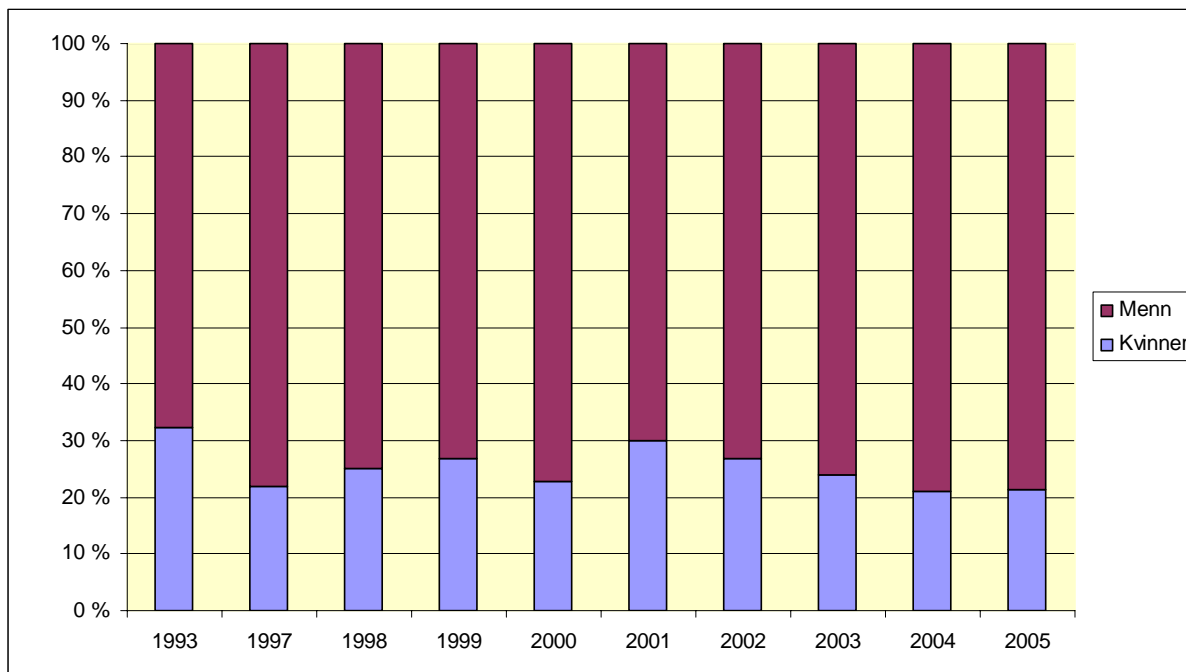
Fordelingen av kapitalinntekter mellom de ulike inntektsgruppene er relativt skjev mellom kvinner og menn. Figur 5.5 viser at denne forskjellen økte betydelig mellom 1993 og 1997¹⁴, ble redusert fram til 2001, men økte så igjen fra 2001 til 2004. Det er ingen nevneverdig endring i fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn fra 2004 til 2005.

Den betydelige økningen i kvinners andel av kapitalinntektene fra 2000 til 2001 skyldes hovedsakelig det betydelige fallet i kapitalinntektene knyttet til aksjer. Kapitalinntektene fra aksjeutbytte og aksjegevinster, der kvinners andel er betydelig lavere enn tilsvarende andel for renteinntektene, utgjorde dermed en mindre andel av samlede kapitalinntekter. Vi ser av figuren at forskjellene økte kraftig igjen fra 2001 til 2004 hovedsakelig på grunn av mer enn en firedobling av aksjeutbyttene fra 2001 til 2004.

Fra 1993 til 1997 mottok menn mesteparten av økningen i kapitalinntekter. I tillegg ble kvinners samlede kapitalinntekter redusert. Dette har sammenheng med at kvinner hovedsakelig mottok renteinntekter. Blant annet på grunn av redusert rentenivå ble renteinntektene nærmere halvert fra 1993 til 1997. Kvinners andel av renteinntekter, utbytte og aksjegevinster, ble redusert fra om lag 32 prosent i 1993 til om lag 22 prosent i 1997. I perioden 1997 – 1999 økte imidlertid renteinntektenes andel av kapitalinntektene, samtidig som kvinner økte sin andel av aksjeutbytte og aksjegevinster noe. I 1999 utgjorde kvinners andel av renteinntekter, utbytte og aksjegevinster om lag 27 prosent. Økningen i forskjellene i fordelingen av kapitalinntekter mellom menn og kvinner fra 1999 til 2000 skyldes først og fremst en markant økning i aksjegevinster.

Den ulike fordelingen av kapitalinntekter mellom kvinner og menn som vises i selvangivelsesstatistikken, kan være et resultat av at ulike inntektsarter er ulikt fordelt mellom ektefeller/samboere i husholdningene. Mens kvinner for eksempel mottar all barnetrygd/kontantstøtte i en husholdning, kan det være slik at menn hovedsakelig mottar kapitalinntektene. Samtidig kan menn stå for betaling av kapitalutgiftene. Siden kapitalutgifter ikke er med i denne statistikken, vil dette kunne endre bildet som er gitt i figur 5.5.

¹⁴ I figur 5.5 er kun renteinntekter, utbytter og aksjegevinster/tap inkludert i samlede kapitalinntekter. Andre kapitalinntekter er utelatt.



Figur 5.5 Prosentvis fordeling av kapitalinntekter mellom kvinner og menn.¹ 1993 og 1997-2005

¹ Populasjonen er definert som bosatte kvinner og menn 17 år og over.

Kilde: Selvangivelsesstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

Boks 5.3 Begreper i fordelingsanalyser

Desil- og persentiltabeller:

I fordelingsanalyser rangeres ofte individene etter inntekt etter skatt og grupperes deretter i like store grupper. En vanlig type gruppering er å dele antallet individer i 10 like store deler. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 prosent med lavest inntekt kalles desil 1, de neste 10 prosent for desil 2 osv. til de 10 prosent med høyest inntekt, som kalles desil 10.

Individene kan også grupperes i mindre grupper. En inndeling i 100 like store grupper kalles ofte for persentiler. Den prosenten med lavest inntekt kalles persentil 1, og prosenten med høyest inntekt kalles persentil 100. I tabell 5.10 er desil 10 oppdelt i fem like store deler. Dvs. at hver gruppe inneholder to persentiler.

Gini-koeffisienten:

I analyser av inntektsfordelinger er det behov for et summarisk mål på ulikhet som kan benyttes ved sammenlikning av inntektsfordelinger i ulike situasjoner. For eksempel kan virkninger på inntektsulikheten av endringer i skatte- og overføringsordninger belyses ved hjelp av endring i Gini-koeffisienten. Gini-koeffisienten (G) varierer mellom 0 og 1, og ulikheten er større jo større G er. Dersom $G=0$ er inntekten likt fordelt mellom alle individer i gruppen som studeres, mens $G=1$ betyr at det er en person som mottar all inntekt. Gini-koeffisienten representerer bare en av flere mulige metoder for å kvantifisere ulikhet mellom fordelinger. Det viser seg at Gini-koeffisienten vektlegger sterkest endringer som skjer i den sentrale delen av fordelingen og i mindre grad endringer som skjer i toppen og bunnen av fordelingen.

Boks 5.4 Inntektsbegrep

Inntektsbegrepet som blir lagt til grunn i hoveddelen av avsnitt 5.4, er inntekt etter skatt. Dette begrepet kommer fram på følgende måte:

Yrkesinntekt

- Lønn (inkl. sykepenger og arbeidsledighetstrygd)
- Netto næringsinntekt

+ *Kapitalinntekter*

- Renteinntekter
- Aksjeutbytte
- Netto realisasjonsgevinster
- Andre kapitalgevinster

+ *Skattepliktige overføringer*

- Pensjoner fra folketrygden
- Tjenestepensjon mv.

+ *Skattefrie overføringer*

- Barnetrygd
- Bostøtte
- Stipend
- Sosialhjelp
- Kontantstøtte
- Barnebidrag

= *Samlet inntekt*

- *Utliknet skatt og negative overføringer*

- Utliknet skatt
- Bidrag av overføringer (tvungen pensjonspremie i arbeidsforhold og betalt barnebidrag administrert av det offentlige)

= *Inntekt etter skatt*

Nærmere om begrepet inntekt etter skatt i forhold til velferd

Inntekt etter skatt gir ikke et fullstendig bilde av den enkeltes forbruksmuligheter. Et fullstendig inntektsbegrep, som viser størrelsen på de faktiske inntektene og dermed forbruksmulighetene, inkluderer både kontanter og inntektskomponenter utenom kontanter (f.eks. naturalytelser og ikke-realiserede gevinster). Dette innebærer at alle arbeidsinntekter, netto kapitalinntekter, overføringer, næringsinntekter, verdiendring på realkapital og annen formue (realisert og urealisert), arv og gaver, verdien av botjenester og andre varige forbrugsgoder, frynsegoder, verdien av hjemmeproduksjon mv. i prinsippet burde være inkludert i inntektsbegrepet. Flere av disse komponentene er beheftet med betydelige måleproblemer og er derfor ikke inkludert i statistikken. Heller ikke renteutgifter er inkludert i inntektsbegrepet som er lagt til grunn i denne analysen.

Vedlegg 1

LØNNSOPPGJØR I 2007

For de fleste tariffområder ble det i 2006 inngått toårige avtaler med bestemmelser som ga adgang til forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer ved vanlig revisjonstidspunkt i 2007.

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I avsnitt 1.6 er det gitt anslag på lønnsutviklingen fra 2006 til 2007 i disse områdene. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2006 vises det til vedlegg 1 i NOU 2007:3.

1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2007

Representantskapet i LO behandlet kravene foran mellomoppgjøret 27. februar. I vedtaket het det:

”Et viktig prinsipp for LO’ s tariffpolitikk har vært at våre krav til inntektsutviklingen må tilpasses utfordringene i konkurranseutsatt næringsliv og arbeidet for full sysselsetting. Som vedtatt av kongressen, må næringer utsatt for internasjonal konkurranse sette rammene for inntektsutviklingen (frontfagsmodellen). Ved sammenligning mellom sektorer må alle yrkesgrupper tas med. Frontfagsmodellen er ikke oppretholdbar over tid hvis enkelte områder/grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn lønnsveksten i de internasjonalt konkurranseutsatte sektorene. Frontfagsmodellen gir således mulighet til kompensasjon til områder/grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Kravene må også utformes ut fra et ønske om å forsvare de store forhandlingsområdenes posisjon i lønnsdannelsen. Det er ikke bærekraft i den norske modellen når områder uten sentrale forhandlinger skal dra i fra, slik en nå bla ser for høyere funksjonærer i NHO området. Det er i de sentrale forhandlingene man har best mulighet for å ivareta dette. En betydelig del av lønnsveksten bør komme som følge av sentralt avtalte tillegg.

Alt i alt bør kravene for annet avtaleår bygge på følgende:

- *Generell forbedring av kjøpekraften.*
- *Garantiordninger og særskilte tillegg til lavlønte.*
- *Likelønnsprofil på lokale og sentralt avtalte tillegg, bl.a. ved mer enn forholdsmessig andel til kvinner der slik styring er mulig.*

I de enkelte områdene gjøres prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, herunder LO-grupper med lang utdanning”.

Representantskapet ga sekretariatet/forhandlingsutvalgene fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av ovennevnte retningslinjer.

Hovedstyret i NHO vedtok 14. februar følgende prinsipper for mellomoppgjøret 2007:

”Resultatet fra alle tariffoppgjør siden 1998 viser at de samlede oppgjør er blitt vesentlig dyrere enn hos våre handelspartnere. Over tid er det imidlertid umulig for norsk næringsliv å kunne leve med betydelige høyere lønnsvekst hvert år enn det våre handelspartnere oppnår, uten at konkurranseutsatt sektor – og senere andre deler av næringslivet – vil få betydelige problemer.

Utviklingen har ledet til at Norge ligger på verdenstoppen i arbeidskraftkostnader per time. Fortsatt vekst i de relative lønnskostnadene vil derfor lede til en ytterligere nedbygging av konkurranseutsatt sektor, eller til økt utflytting fra Norge. I denne situasjonen er det viktig at det samlede oppgjør – både det sentrale og det lokale – bidrar til å styrke norsk næringslivs konkurransevne.

Arbeidsmarkedet er strammere enn på mange tiår og faren for ytterligere tap av konkurransevne gjennom høye lønnstillegg og styrket kronekurs, er stor. Reallønnsøkningen for arbeidstakerne har vært meget stor de siste årene og i 2007 vil det oppnås reallønnsforbedringer for de aller fleste, selv uten tillegg. Det er derfor maktpåliggende at det under det sentrale oppgjøret mellom LO og NHO blir gitt klare signaler om behovet for å begrense lønnsveksten for å kunne bevare og utvikle eksisterende arbeidsplasser.

Lønnsutviklingen til ledere og høyere funksjonærer, som har vist en høy lønnsvekst de siste årene, må tilpasses øvrige arbeidstakere i bedriften. Spredning i lønnsveksten må likevel kunne aksepteres når den reflekterer at visse typer kompetanse er mer ettertraktet enn andre”.

Representantskapet i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok den 27. februar 2007 følgende retningslinjer/krav for mellomoppgjøret 2007:

”YS mener at tariffrevisjonene i privat sektor i 2007 skal gjennomføres som samordnede forhandlinger, men med rom for forbundsvisse tilpasninger.

Inntektspolitikken sett i sammenheng med den økonomiske politikken for øvrig må bidra til at landets konkurransevne ikke svekkes.

Mellomoppgjøret må understøtte målet om full sysselsetting samtidig som de gir en positiv reallønns- og lønnsutvikling for alle medlemsgrupper. Lønnsveksten i frontfaget, dvs. i konkurranseutsatt sektor av økonomien, må være retningsgivende for den økonomiske rammen for de øvrige tariffrevisjonene i 2007.

Funksjonærgruppene i NHO-området må inkluderes ved beregning av lønnsveksten for frontfaget. Den veide lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien skal være retningsgivende for øvrige grupper lønnsstakere. Fordelingen av den lønnsveksten som fremkommer i frontfaget på ulike grupper og lønnsnivåer, avgjøres selvstendig av partene i de enkelte tariffområder uavhengig av profilen i frontfaget.

Lønnsoppgjørene må sikre at ingen tariffområder eller yrkesgrupper blir hengende etter i lønnsutviklingen i forhold til arbeidere og funksjonærer i industrien. Lønnssetterslep fra tidligere år vil bli krevd kompensert.

YS understreker at i de lokale forhandlinger i private virksomheter skal forhandlingene baseres på en mest mulig objektiv vurdering av de økonomiske kriteriene i den enkelte virksomhet. Der det kan påvises at lønnsforskjellene for lavtlønsgruppene har økt, er det viktig at partene i arbeidslivet fortsatt arbeider for en reallønnsutvikling utover det øvrige grupper i samfunnet vil oppnå.

Av ulike årsaker eksisterer det fortsatt store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Etter YS` oppfatning skyldes dette i hovedsak at kvinner har gjennomgående lavere lønns- og stillingsplassering og lønnsutvikling enn menn. Arbeidet med sikte på likelønn kreves derfor videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder som har betydning for likelønnsarbeidet.

YS understreker at arbeidet for likelønn er partenes ansvar og at dette primært ivaretas innenfor de respektive tariffområder. YS vil derfor ikke akseptere at myndighetene går aktivt inn i lønnsoppgjøret i den hensikt å løfte nærmere bestemte yrkesgrupper eller arbeidstakere innenfor nærmere angitte

tariffområder. YS viser til arbeidet i Likelønnskommissjonen, der YS vil være en aktiv pådriver i arbeidet for å rette opp skjevheter i avlønningen mellom kvinner og menn.

YS krever at lønnsutviklingen til toppledere i næringsvirksomhet som hovedregel skal baseres på de samme kriterier som gjelder for andre arbeidstakere. Variable lønnskomponenter som bonuser, sluttvederlag, aksjeprogrammer og pensjonsytelser må begrenses og utformes på grunnlag av forutsigbare og målbare kriterier”.

Vedtakene i representantskapsmøtene i LO og YS foran mellomoppgjøret 2007 gjaldt også for offentlig sektor.

Styret i Unio vedtok 13. mars en tariffpolitisk uttalelse foran mellomoppgjøret 2007 der det ble lagt vekt på følgende:

*”En vid tolkning av frontfaget. Den samlede lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor legges til grunn når det forhandles om ramme og profil i øvrige oppgjør.
Heving av lønnsnivået for utdanningsgrupper i offentlig sektor.
Økt verdsetting av utdanning, kompetanse og ansvar for å rekruttere og beholde kompetent personell.
Risiko må kompenseres.
Likelønn og kamp mot verdsettingsdiskriminering”.*

Akademikerne uttalte:

- Kunnskap, kompetanse, innsats og faglig og administrativt ansvar i større grad må legges til grunn for lønnsutvikling, både for grupper og individer.
- Offentlig sektor må ha mulighet til å bruke lønssystemet på en slik måte at den kan rekruttere og beholde kvalifisert personell. Akademikerne går inn for at offentlige virksomheter gis større handlefrihet i lokale lønnsforhandlinger.
I privat sektor må de sentrale avtaleparters rolle være begrenset til å fastsette retningsgivende kriterier for den lokale lønnsdannelsen. De lokale forhandlingene ved bedriftene skal ta utgangspunkt i den enkelte bedrifts situasjon; økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

KS la følgende til grunn følgende hovedretningslinjer for mellomoppgjøret 2007:

”I hovedtariffoppgjøret i 2006 ble det avtalt tillegg for 2007. Disse tilleggene, samt overheng til 2007 og anslått glidning i 2007 utgjør samlet sett en lønnsvekst på omlag 4 prosent.

Mellomoppgjøret 2007 gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som sikrer lav kostnadsvekst og som ivaretar kommunesektorens behov for å konkurrere om arbeidskraft med kunnskap og kompetanse på alle utdanningsnivåer.

Administrasjonen forhandler mellomoppgjøret 2007 på bakgrunn av Hovedtariffavtalens kap 4, punkt 4.A.4, regulering 2.avtaleår, innenfor rammene av det som er beskrevet i teknisk beregningsutvalgs (TBU) foreløpige rapport om situasjonen foran mellomoppgjøret 2007 og resultatene fra årets forhandlinger i andre tariffområder.

Dersom det ut i fra en totalvurdering viser seg uaktuelt med avsetning av midler til lokale forhandlinger i 2007, er det viktig at disponibel ramme gis en profil som også ivaretar kommunesektorens utfordringer når det gjelder å rekruttere arbeidskraft med høyere utdanning. Det må ikke gis sentrale tillegg som bidrar til å endre relasjoner som er etablert lokalt”.

Staten la følgende til grunn for oppgjøret:

- Det er viktig at konkurranseutsatt sektor legger rammene for lønnsveksten i samfunnet.

- Staten må kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft for å utføre viktige oppgaver uten at staten blir lønnsledende.

Sentralstyret i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) la til grunn følgende prinsipper og retningslinjer for mellomoppgjøret 2007:

”HSH går inn for et inntektspolitisk samarbeid bygget på frontfagsmodellen, men må arbeide for en mer forpliktende koordinering på arbeidsgiversiden. Frontfagsmodellen må fungere som en retningslinje for den samlede økonomiske rammen for andre grupper, men profil og gjennomføring av eventuelle sosiale reformer må forhandles og tilpasses de enkelte tariffområder.

Lønnsveksten må tilpasses den enkelte virksomhets økonomiske/konkurransmessige forutsetninger. Det skal, der overenskomstene hjemler det, gjennomføres lokale lønnsforhandlinger og -vurderinger.

Der størrelsen på den lokale potten ikke fastsettes sentralt, må de lokale forhandlingene ta utgangspunkt i virksomhetenes økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter. Fastsettelsen av lokale tillegg bør videre ta hensyn til hvilke tillegg som er gitt sentralt. Prinsippet om lokale forhandlinger forutsetter at den sentrale rammen, herunder avsetningen til forventet lønnsglidning, er på et slikt nivå at det er rom for lokale tillegg”.

2. Oppgjørene i privat sektor

2.1 LO/NHO-oppgjøret

Forhandlingene mellom LO og NHO ble gjennomført som et samordnet oppgjør. Forhandlingene startet opp 15. mars. Den 29. mars kom partene fram til et anbefalt forhandlingsresultat som senere er vedtatt.

Fra 1. april ble det gitt et generelt tillegg på kr 2,50 per time. I tillegg ble det gitt ytterligere kr 1 per time, dvs. totalt kr 3,50 per time, til arbeidstakere på overenskomster med gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2006 (286 030 kroner).

Om lokale forhandlinger heter det at de skal føres på basis av de enkelte overenskomster og slik at tillegg skal gis på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. De lokale forhandlingene skal være reelle.

Partene forutsatte at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO/NHO-området

Den 29. mars kom også YS og NHO fram til et anbefalt forhandlingsresultat som senere er vedtatt av partene. Det ble gitt de samme lønnstilleggene som i oppgjøret mellom LO og NHO.

Mellom HSH og LO og mellom HSH og YS foreligger det vedtatte avtaler som blant annet omfatter varehandel, transport, reiseliv, renhold, IT, apoteker og begravellesbyråer med flere. Mellom LO og HSH ble det på Landsoverenskomsten (Handel og Kontor (HK)) gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 3,50 per time og et ytterligere tillegg på kr 1,- per time på minstelønnsattsene i trinn 1-5. På Grossistoverenskomsten (Norsk Transportarbeiderforbund) ble det gitt kr 3,- per time i generelt tillegg fra 1. april. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 1,40 til

arbeidstakere som er på minstelønssatsene. Andre avtaler fulgte modellen fra LO/NHO-oppgjøret med hensyn til tillegg.

Mellom YS og HSH ble det på Funksjonæravtalene, på Reiselivsavtalen og på Kontoroverenskomsten gitt et generelt tillegg fra 1. april på kr 3,50 per time, og med unntak av reiselivsavtalen også et ytterligere tillegg for arbeidstakere på minstelønssatsene i trinn 1-5. På Grossistoverenskomsten (Parat og Yrkestrafikkforbundet) ble det gitt kr 3,- per time i generelt tillegg fra 1. april. Det ble gitt et ytterligere tillegg på kr 1,40 til arbeidstakere som er på minstelønssatsene. Andre avtaler fulgte modellen fra YS/NHO-oppgjøret med hensyn til tillegg.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten mellom LO/Handel og Kontor og HSH resulterte i at trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar i år på kr 3,30 per time. Om lag 25 prosent av de sysselsatte på avtalen fikk dette tillegget.

Også innen YS/HSH-området ga garantiordningen etter Funksjonæravtalene mellom YS/NOFU og HSH og YS/Parat og HSH samme tillegg (kr 3,30 per time) på trinn 6 som etter Landsoverenskomsten mellom LO/HK og HSH.

HUK¹⁵-området ble det 12. juni enighet mellom HSH og arbeidstakerorganisasjonene for private virksomheter innen område helse, utdanning, kultur og frivillig sektor. Området omfatter syv landsomfattende overenskomster inngått som parallell-avtaler med til sammen 30 arbeidstakerorganisasjoner. Tilleggene som ble avtalt, varierte på de ulike overenskomstene innenfor rammer på totalt 4,7 til 4,9 prosent. For noen av overenskomstene omfattet også rammene avsetning til lokale forhandlinger. Det ble dessuten avtalt nye lønnstabeller og nye minstelønssatser. Resultatet er vedtatt av partene.

Mellom *LO/HK og Samfo* (samvirkeforetak) foreligger det et godkjent forhandlingsresultat for Landsoverenskomsten med tilsvarende tillegg som for Landsoverenskomsten (HK) i LO-HSH-oppgjøret.

For ansatte i *forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet* foreligger det vedtatte forhandlingsresultat mellom Finansforbundet og Finansnæringen Arbeidsgiverforening (FA) og mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finansnæringen Arbeidsgiverforening. Med virkning fra 1. mai 2007 ble satsene i lønnsregulativet økt med kr 4 875 per år. Mellom LO og FA ble det protokollert at FA vil bidra til at virksomhetene framskaffer bedriftsvis lønnsstatistikk for likelønnsutviklingen.

3. Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* ble forhandlingene avsluttet natt til 1. mai med enighet mellom staten v/Fornyings- og administrasjonsdepartementet på den ene siden og hovedsammenslutningene i staten på den andre. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Det ble gitt et kombinert krone- og prosenttillegg på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2007. Tillegget er på kr 4 300 opp til og med lønnstrinn (ltr) 43, og et prosentvis tillegg på 1,35 prosent fra og med ltr 44 til og med ltr 77, og et kronetillegg fra ltr 78 og oppover på kr 8 200.
- Det ble foretatt sentrale justeringer av lønnsrammer med mm. tilsvarende 0,7 prosent per 1. juli 2007.

¹⁵ Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

- Det er avsatt midler til lokale forhandlinger innenfor en ramme på 0,5 prosent av lønsmassen per dato med virkning fra 1. juli 2007. Herav utgjorde midler som blir ledige ved lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) 0,1 prosentpoeng.

Staten har også ført forhandlinger med Norges Ingeniørorganisasjon og Norges Farmaceutiske Forening der partene ble enige om samme økonomiske løsning som hovedsammenslutningene i staten.

I det *kommunale tariffområdet* ble KS, LO-kommune, Unio, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og Akademikerne¹⁶ enige om et forhandlingsresultat 30. april. Til ansatte med hovedsakelig sentral lønnsdannelse (kapittel 4) gis følgende tillegg:

- I 2006-oppgjøret ble det avtalt et generelt tillegg på kr 7 500 med virkning fra 1. mai 2007. Fra samme dato gis det ytterligere et generelt tillegg på 1,40 prosent av den enkeltes grunnlønn.

I tillegg ble det foretatt endringer i minstelønnsatser fra 1. mai, jf tabell 1.1.

I *Oslo kommune* ble det enighet med Kommuneansattes Hovedorganisasjon (KAH), Unio og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund -K om et anbefalt forslag i tariffoppgjøret 2007. Oppgjøret innebærer at det gis et tillegg på 3,1 prosent på Oslo kommunes lønnstabell, men slik at tillegget utgjør minst kr 9 000 per år. Akademikerne forkastet forslaget, og oppgjøret gikk til mekling. Den 23. mai ble det enighet om et meklingsforslag som ga de samme lønnstilleggene som for medlemmene av de øvrige arbeidstakerorganisasjonene.

¹⁶ Omfattet også Norges Ingeniørorganisasjon og Den norske jordmorforening.

Tabell 1.1 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i KS-området med hovedsakelig sentral lønnsdannelse. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år eller 16 år).

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai 2006	1. mai 2007	Endring	1. mai 2006	1. mai 2007	Endring
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	206 500	217 100	10 600	254 300	265 800	11 500
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	232 300	243 200	10 900	269 300	281 000	11 700
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	270 000	281 500	11 500	308 200	320 400	12 200
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	289 100	300 900	11 800	325 000	337 300	12 300
Stillinger med krav om mastergrad	310 000	322 000	12 000	368 000	380 800	12 800
	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 16 år		
	1. mai 2006	1. mai 2007	Endring	1. mai 2006	1. mai 2007	Endring
Lærer	278 500	292 300	13 800	349 400	364 300	14 900
Adjunkt	295 500	309 300	13 800	365 800	381 300	15 500
Adjunkt (med tilleggsutdanning)	300 100	318 300	18 200	375 600	395 300	19 700
Lektor	308 900	328 300	19 400	401 200	422 300	21 100
Lektor (med tilleggsutdanning)	319 100	339 300	20 200	419 500	441 300	21 800

4. NAVO/Spekter¹⁷-området

Forhandlingsordningen er hjemlet i fem hovedavtaler som er inngått mellom Spekter og hhv. hovedorganisasjonene LO, YS, Unio, Akademikerne og SAN (Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter).

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

På A-nivå ble det mellom Spekter og LO-Stat og mellom Spekter og YS-Spekter enighet om et generelt tillegg fra 1. april 2007 på kr 4 875 per år. I tillegg ble det gitt ytterligere et tillegg på kr 1 950 per år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kr 286 030 i 2006. Det er ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om ytterligere lønnstillegg. I disse forhandlingene er det gitt noe varierende tillegg.

For akademikergruppene i Spekter (ekskl. Legeforeningen) gis det ikke sentrale generelle tillegg. Lønnstilleggene for disse gruppene avtales lokalt.

¹⁷ Arbeidsgiverforeningen NAVO skiftet navn til Arbeidsgiverforeningen Spekter 6. juni 2007.

For helseforetakene har Spekter, og forbundene i LO og YS kommet til enighet om at det gis et generelt tillegg på kr 7 000 til alle medlemmene av LO- og YS-forbundene¹⁸ med virkning fra 1. juli 2007. Dette kommer i tillegg til det allerede avtalte tillegget på kr 6 000 fra 1. mai, dvs. totalt kr 13 000 i 2007. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende. For arbeidstakere i stillinger med krav til høyskoleutdanning blir det i stedet for ovennevnte tillegg gitt et generelt tillegg på 4,6 prosent fra 1. august. Arbeidstakere med spesialistutdanning fikk 5,3 prosent fra samme dato. For arbeidstakere i disse stillingene med en ansiennitet på 16 år eller mer gis det ytterligere et tillegg på 1 prosent fra 1. august, dvs. totalt 5,6 prosent.

For helseforetakene har Spekter og forbundene i Unio med sentral forbundsvis avtaledel (Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet) kommet til enighet om at det gis et generelt tillegg på 4,6 prosent med virkning fra 1. mai til medlemmer av Norsk Sykepleierforbund. I tillegg gis det ytterligere et tillegg på 0,7 prosent til spesialsykepleiere/jordmødre, og på 1 prosent for arbeidstakere med en ansiennitet på 16 år eller mer. Medlemmer i de øvrige forbundene fikk samme tillegg med virkning fra 1. juni. I dette tillegget er inkludert tidligere avtalt tillegg på kr 6 000 fra 1. mai. Det skal ikke føres lokale forhandlinger i helseforetakene for disse gruppene i 2007. Øvrige forbund i Unio har avtalt lønnstilleggene i sin helhet lokalt i helseforetakene.

I helseforetakene (hovedoppgjør) er det også mellom Akademikerne Helse og Spekter enighet om et tillegg for legene på 2¼ prosent fra 1. januar 2007. I tillegg skal det gjennomføres lokale lønnsforhandlinger for overleger i september og sentrale forhandlinger for turnusleger og leger under spesialisering. Disse forhandlingene skjer i fredsplikt. For andre medlemsforbund i Akademikerne Helse ble det gjennomført lokale forhandlinger i mai/juni. Partene er enige om en 16-måneders avtaleperiode, slik at Akademikerne fra og med 2008 vil forhandle samtidig som de øvrige hovedorganisasjonene.

¹⁸ Unntaket er de tre YS-forbundene Radiografforbundet, Maskinistforbundet og Farmasiforbundet som bare forhandler lokalt.

Tabell 1.2 Minstelønssatser for stillingsgrupper i Spekter-området for Unios medlemsforbund. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år).

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. mai/ 1. juni 2006	1. mai/ 1. juni 2007	Endring	1. mai/ 1. juni 2006	1. mai/ 1. juni 2007	Endring
Grunnstillinger	269 000	282 000	13 000	305 000	320 000	15 000
Stillinger med spesialkompetanse	289 000	305 000	16 000	336 000	355 000	19 000

Tabell 1.3 Minstelønssatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år).

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. juli 2006	1. juli/1. august 2007	Endring	1. juli 2006	1. juli/1. august 2007	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	207 000	220 000	13 000	253 000	266 000	13 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.	233 000	246 000	13 000	268 000	281 000	13 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning	269 000	282 000	13 000	305 000	320 000	15 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning	289 000	305 000	16 000	336 000	355 000	19 000

Vedlegg 2

Tabellvedlegg

Tabell 2,1 Beregnet årslønnsvekst¹⁾ fra året før for flere grupper. Utfyllingstabell til tabell 1.1

Arbeidere i NHO-bedrifter²⁾:

År	Arbeidere i alt	Industriarbeidere	Nærings- og nytelse	Tekstil- og bekledding	Treindustri	Treforedling- og papirvareind.	Grafisk industri	Kjemisk industri	Mineralbarb. industri	Elektrokjemisk industri	Jern- og metallindustri
1997	4,3	3,7	3,4	3,6	4,1	2,0	3,9	4,3	4,1	2,7	4,6
1998	6,2	5,6	5,3	6,6	6,4	5,6	5,3	5,6	5,7	4,8	5,6
1999	4,9	4,7	4,2	3,1	2,5	5,3	4,2	3,2	6,1	6,0	5,3
2000	4,5	4,5	3,9	3,9	4,3	8,1	4,4	2,9	6,1	4,3	4,1
2001	4,9	4,9	4,2	4,7	4,3	5,3	7,7	5,3	5,0	5,8	5,0
2002	5,6	5,0	6,1	4,6	6,1	4,8	3,4	5,4	5,2	4,0	5,5
2003	4,0	3,5	4,0	4,6	3,0	4,3	2,9	4,2	3,6	7,8	2,5
2004	3,6	3,6	4,0	4,6	3,1	3,6	3,9	2,5	4,4	2,3	4,0
2005	3,2	3,4	3,6	3,4	3,1	3,5	3,8	3,3	3,2	3,9	3,6
2006	4,2	3,6	3,3	2,5	3,9	4,2	3,3	3,8	4,8	3,3	3,8
1996-06	55,8	51,6	50,8	50,2	49,1	57,7	51,9	48,7	60,1	55,0	53,8
Gj. sn per år	4,5	4,2	4,2	4,2	4,1	4,7	4,3	4,0	4,8	4,5	4,4
Årslønn 2006	kr 320 100	kr 317 800	kr 294 400	kr 268 200	kr 292 100	kr 309 700	kr 370 200	kr 305 500	kr 295 300	kr 349 800	kr 328 500

Arbeidere i NHO-bedrifter²⁾:

ÅR	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transportsektoren	Funksjonærer i NHO-bedrifter			Varehandel			Hotell- og rest. ⁴⁾	Forsikring
	I alt	Byggevirk.		I alt	Industrifunk.	Finanstjenester ³⁾	I alt	Engroshandel	Detaljhandel		
1997	5,8	5,8	3,9	4,8	4,7	4,9	4,7	5,1	4,1	4,0	5,5
1998	6,9	6,8	6,4	6,6	6,8	6,8	6,2	5,4	7,1	6,2	7,3
1999	5,7	5,8	4,8	4,8	4,7	5,1	4,7	5,1	4,0	4,1	4,3
2000	5,3	5,5	4,2	4,6	4,7	5,3	4,5	4,6	4,2	4,4	3,9
2001	4,9	5,2	5,3	7,1	5,3	4,7	5,2	5,3	4,6	3,6	4,2
2002	5,3	5,3	5,4	5,6	6,1	6,2	4,4	4,2	5,5	5,6	6,0
2003	3,7	3,9	5,2	5,1	4,6	4,5	4,6	4,2	5,0	3,1	-
2004	3,6	3,6	4,0	4,1	3,8	4,0	3,9	3,3	4,3	1,5	-
2005	2,7	2,9	3,8	4,1	4,3	7,7	3,7	4,0	3,9	2,5	-
2006	3,9	4,1	3,9	5,1	4,6	5,6	4,1	4,3	5,0	3,3	-
1996-06	59,4	61,1	58,1	65,8	62,2	70,4	56,8	56,0	59,3	45,5	-
Gj. sn per år	4,8	4,9	4,7	5,2	5,0	5,5	4,6	4,5	4,8	3,8	-
Årslønn 2006	kr 341 500	kr 337 500	kr 294 100	kr 471 900	kr 474 800	kr 455 300	kr 363 600	kr 403 200	kr 312 000	kr 257 500	-

Tabell 2.1 forts.

ÅR	Forretningsm. tjenesteyting	Staten				Kommunene		Spekter-bedrifter	
		I alt	Sivil ytre etat ⁵⁾	Forretn. Drift ⁵⁾	Skoleverket ⁶⁾	I alt	Helsefore- takene	Øvrige bedrifter	
1997	4,3	4,3	4,2	2,1	4,0	3,9	-	-	
1998	5,9	6,4	7,6	6,8	5,8	5,9	-	-	
1999	5,6	4,7	2,0	3,1	4,5	5,0	-	-	
2000	5,2	4,6	4,7	4,4	6,0	4,0	-	-	
2001	4,1	4,2	3,4	4,3	7,8	3,5	-	-	
2002	4,6	5,9	6,4	4,0	8,2	6,0	5,3	5,5	
2003	4,8	4,3	-	-	5,4	4,4	7,0 ⁷⁾	3,8	
2004	3,5	3,6	-	-	3,2	3,8	3,0 ⁸⁾	3,4	
2005	2,4	3,4	-	-	3,0	3,4	3,3 ⁸⁾	3,6	
2006	3,2	4,5	-	-	2,6	4,1	3,7 ¹⁰⁾	4,8 ⁹⁾	
1996-06	53,2	56,6	-	-	63,4	53,8	-	-	
Gj. sn per år	4,4	4,6	-	-	5,0	4,4	-	-	
Årslønn 2006	kr 425 400	kr 366 300	-	-	kr 376 800	kr 329 600	378 700 ⁸⁾	kr 345 800	

¹ Veksttallene er per årsverk for arbeidere i NHO-bedrifter, funksjonærer i NHO-bedrifter fra og med 2002, staten, skoleverket, kommunene, hotell- og restaurantvirksomhet og NAVO-bedrifter. For de andre er de for heltidsansatte.

² Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.

³ Forretnings- og sparebanker og forsikring under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring. Forsikring er inkludert fra og med 2003.

⁴ Omfatter månedslønte, prosentlønte og timelønte arbeidstakere. Både heltids- og deltidsansatte er med i veksttallet. Årslønnsnivået er et gjennomsnitt for fastlønte og prosentlønte. Veksttallet fra 1996 til 1997 er justert for bedrifter som tidligere var medlemmer i Forbundet for Overnatting og Servering (FOS), og som ikke var med i statistikken for 1996. Denne gruppen utgjør 30-40 prosent i grunnlagsmaterialet og er med i veksttallet for 1997-98 og etterfølgende år.

⁵ Lønnsutviklingen mellom lønnsstatistikkens tellingstidspunkter. For de andre er det lagt til grunn årsgjennomsnittet.

⁶ Tallet for skoleverket i 2004 og 2005 er for undervisningspersonell med i hovedsak sentral lønnsdannelse i kommunene og ekskl. Oslo kommune.

⁷ Legene trakk opp lønnsveksten med om lag 2 prosentpoeng

⁸ Heltidsansatte

⁹ Ekskl. flygeledere var lønnsveksten 4,4 prosent.

¹⁰ Lønnsveksten i 2006 er per årsverk og er beregnet av Spekter på grunnlag av et datamateriale de har innhentet inn per oktober 2005 og 2006 og februar 2007 for LO-, YS- og Unio-forbundene. Spekter beregnet også lønnsveksten for årene 2002 og 2003. For årene 2004 og 2005 er lønnsveksten for heltidsansatte og er beregnet av SSB. På grunnlag av innhentet lønnsdata per oktober 2005 og 2006 har SSB beregnet lønnsveksten fra 2005 til 2006 til 3,0 prosent for heltidsansatte.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget

Tabell 2.2 Kvinneres lønn som andel av menns fordelt på utdanning, herunder fagutdanning og næring. Heltidsansatte. 1997-2006

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ¹	2006 ¹	Månedslønn*12 1.9/1.10.2006	
											Menn	Kvinner
Utdanning på grunnskolenivå												
Industri i alt	87,8	88,1	89,1	88,8	88,9	89,1	88,3	89,6	92,8	92,5	306 600	283 700
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,0	91,1	90,3	89,1	92,9	85,9	87,4	92,3	100,8	102,8	299 500	308 000
Varehandel i alt	82,7	82,9	83,5	84,1	84,6	85,4	85,4	86,0	87,6	86,4	326 700	282 400
Finanstjenester i alt	82,5	81,6	82,7	82,7	81,7	79,4	77,4	77,4	79,3	77,1	449 700	346 900
Skoleverket i alt	93,4	88,0	89,0	95,9	98,3	92,4	93,3	96,6	96,5	99,2	323 200	320 600
Staten i alt	93,2	92,7	92,9	92,8	91,6	92,6	91,7	93,6	92,8	92,6	324 300	300 300
Kommune og fylkeskommune i alt ²	93,0	92,8	92,2	91,9	92,7	92,7	92,5	92,1	94,5	94,9	293 000	278 100
Helseforetak					92,3	92,1	93,1	91,4	95,7	95,9	286 100	274 500
Utdanning på videregående skolenivå												
Industri i alt	88,5	87,8	88,3	89,8	89,4	89,6	89,2	89,4	90,3	90,4	355 500	321 300
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	95,7	91,1	92,0	94,2	93,6	93,4	94,2	95,5	94,6	93,6	359 100	336 000
Varehandel i alt	82,7	82,5	83,2	82,7	84,0	84,2	85,3	85,6	83,8	83,5	374 900	312 900
Finanstjenester i alt	79,8	79,7	79,9	80,3	79,2	78,6	78,7	78,8	78,5	76,4	481 900	368 000
Skoleverket i alt	87,3	88,0	90,3	89,8	91,0	91,4	93,1	92,1	91,4	92,4	360 100	332 900
Staten i alt	90,6	90,2	90,4	88,2	89,0	88,5	87,9	89,9	90,4	90,3	346 600	312 900
Kommune og fylkeskommune i alt ²	91,2	92,8	92,9	92,8	93,3	92,9	93,5	93,0	92,3	92,8	315 000	292 300
Helseforetak					90,8	92,0	91,2	90,1	89,1	88,8	322 600	286 400
Utdanning på videregående skolenivå herav fagutdanning												
Industri i alt	91,1	89,6	91,3	92,4	92,1	92,3	90,5	89,8	91,0	90,8	351 700	319 200
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	92,9	88,4	91,1	88,5	92,4	90,7	89,4	90,9	90,7	88,2	357 600	315 200
Varehandel i alt	84,7	84,2	85,4	86,9	86,0	85,3	86,2	87,2	85,5	85,1	351 600	299 300
Finanstjenester i alt	82,3	78,8	81,5	80,1	78,5	79,9	80,5	81,6	83,7	83,7	423 600	354 600
Skoleverket i alt	84,0	83,9	87,4	87,7	89,1	87,9	88,6	86,5	86,2	87,7	361 600	317 000
Staten i alt	89,7	88,6	89,0	87,6	89,0	89,0	88,0	90,2	90,7	90,0	330 200	297 200
Kommune og fylkeskommune i alt ²	90,1	93,1	93,5	92,5	92,2	92,2	92,3	91,5	91,2	91,6	308 900	282 900
Helseforetak						89,9	89,5	87,8	87,7	87,1	319 200	278 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år												
Industri i alt	80,3	81,8	82,1	82,2	83,2	83,8	83,3	82,5	82,7	82,0	493 500	404 500
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	82,1	79,8	79,6	82,4	84,3	78,5	84,6	84,6	83,2	83,8	481 500	403 700
Varehandel i alt	74,5	75,3	77,0	76,7	75,8	77,8	78,0	78,4	79,8	79,9	504 800	403 200
Finanstjenester i alt	76,1	76,5	78,5	78,7	75,2	76,0	74,9	75,6	73,7	71,0	633 400	449 500

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ¹	2006 ¹	Månedslønn*12 1.9/1.10.2006	
											Menn	Kvinner
Skoleverket i alt	95,0	94,9	95,2	95,1	95,5	96,4	96,6	97,3	97,9	97,8	386 200	377 500
Staten i alt	93,2	93,1	93,0	91,5	91,3	91,2	91,9	94,2	94,8	94,1	379 900	357 600
Kommune og fylkeskommune i alt ²	90,4	92,0	92,2	93,2	92,3	91,7	91,8	91,5	90,6	91,8	379 700	348 500
Helseforetak					95,3	95,4	94,5	93,3	93,6	93,8	370 700	347 600
Universitets- eller høgskoleutdanning, lengre enn 4 år												
Industri i alt	83,8	81,7	79,7	80,6	82,9	81,4	81,4	81,3	82,0	81,5	620 900	506 300
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	78,6	82,4	78,1	79,5	79,4	81,0	87,1	87,2	81,8	92,3	630 500	582 200
Varehandel i alt	79,2	76,9	82,3	78,7	81,1	81,0	86,2	87,3	91,2	87,3	587 200	512 600
Finanstjenester i alt	75,5	75,4	79,5	77,9	78,5	78,2	80,3	78,9	76,6	74,7	737 700	551 200
Skoleverket i alt	95,0	95,0	94,9	95,2	95,7	95,9	96,3	96,6	96,6	96,6	430 500	415 600
Staten i alt	91,6	91,6	90,7	89,8	90,1	90,2	90,4	90,8	91,1	90,9	454 800	413 400
Kommune og fylkeskommune i alt ²	86,8	85,3	85,9	85,7	85,4	92,1	91,1	91,3	90,3	90,9	442 900	402 900
Helseforetak					82,8	81,6	80,1	78,6	78,4	78,6	673 200	529 100

¹ Endrede definisjoner på utdanningsnivåene for 2005 og 2006. I forhold til tidligere statistikk er det noen flere som har grunnskole og noen færre som har videregående skole som høyeste utdanning.

² Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnlaget.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.3 Kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn etter næring¹ per 1.9/1.10. Heltids- og deltidsansatte hvor deltid er omgjort til heltidsekvivalenter

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Månedslønn*12 1.9/1.10	
											Menn 2006	Kvinner 2006
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	77,1	77,5	79,8	79,2	80,5	85,3	87,6	85,3	86,7	88,3	573 400	506 100
Industri	86,3	86,3	86,2	87,4	87,3	87,5	87,0	87,5	88,5	88,9	368 500	327 600
Kraftforsyning	87,8	87,8	88,0	87,7	87,4	89,3	87,2	87,6	89,8	88,7	421 400	373 700
Bygge- og anleggsvirksomhet	94,0	90,1	91,1	92,4	92,6	92,4	94,9	95,8	96,5	97,6	350 400	341 900
Varehandel	78,3	77,7	79,1	78,5	79,4	79,7	80,6	81,0	79,9	79,8	378 900	302 400
Hotell- og restaurant Virksomhet					89,5	90,4	88,4	89,8	89,0	89,4	294 900	263 500
Samferdsel	88,1	87,0	85,8	86,3	86,2	87,6	88,0	88,3	89,5	89,2	380 900	339 900
Finanstjenester	73,4	73,4	74,2	73,7	71,6	71,9	71,9	72,4	70,6	68,1	575 200	391 900
Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	73,8	72,3	75,4	75,1	76,3	76,4	77,6	78,5	78,9	79,3	447 500	354 900
Staten	88,9	88,6	88,9	87,3	88,0	88,2	87,7	89,2	89,7	89,7	391 400	351 100
Undervisningspersonale i skoleverket	93,2	93,3	93,5	93,4	93,9	94,8	95,1	96,0	96,7	96,7	390 900	378 000
Kommune og fylkeskommune ¹	87,0	87,2	86,6	87,0	90,2	91,4	91,7	91,4	91,2	92,4	339 500	313 600
Helseforetak					76,7	78,6	76,0	76,1	78,2	78,2	442 000	345 600
Privat undervisning	81,7	85,4	84,9	85,1	83,8	85,5	87,1	87,3	87,0	87,3	390 200	340 700
Private helse- og sosialtjenester	87,3	87,1	87,3	85,3	87,3	85,9	86,3	84,7	85,2	84,6	357 200	302 200
Sosiale og personlige tjenester	80,2	82,0	85,5	83,8	85,6	84,6	86,6	86,6	87,4	87,0	406 500	353 600
Gjennomsnitt/sum (heltids- + deltidsansatte)	83,7	83,6	83,4	83,5	83,3	83,9	84,3	84,7	84,7	84,7	392 100	332 300

¹ Ansatte i kraftforsyning og undervisningspersonell i skoleverket er ikke med i statistikkgrunnlaget.

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og månedslønn*12¹ per 1.9/1.10 for heltidsansatte etter utdanningsgrupper³ og næring². Kroner og prosent. 1997-2006

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før								Samlet vekst 1997-2006	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10 2006
	2006	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁷		
Utdanning på grunnskolenivå												
Industri i alt	24	7,4	3,6	4,1	4,4	5,6	2,9	3,2	3,7	4,3	46,8	306 500
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	22	6,9	3,2	3,8	3,7	5,6	3,0	3,1	3,6	4,1	43,6	301 700
Varehandel i alt	24	7,4	4,9	4,1	4,6	5,6	3,4	3,7	2,1	3,3	46,5	299 900
Finanstjenester i alt ⁶	24	6,3	3,8	4,5	5,3	5,3	2,9	4,9	3,8	3,9	48,8	312 400
Skoleverket i alt	6	8,7	3,7	5,2	4,2	6,5	3,4	5,0	5,4	5,4	58,8	384 300
Staten i alt	0-1	14,2	-0,8	8,4	1,2	9,6	2,0	6,4	1,8	6,4	60,1	321 700
Kommune og fylkeskommune i alt	6	7,8	2,8	4,9	4,4	4,0	2,2	3,6	3,4	4,7	44,7	312 400
Helseforetak	14	9,1	1,1	4,7	5,4	6,7	1,9	4,9	2,3	5,7	50,1	283 300
	9	-	-	-	-	8,2	1,4	3,6	3,4	2,4		277 700
Utdanning på videregående skolenivå												
Industri i alt	53	7,5	4,0	4,8	4,2	5,8	2,8	2,9	4,1	5,0	49,5	356 500
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	53	7,3	4,4	4,0	4,2	5,7	3,5	3,6	3,2	4,5	48,4	349 800
Varehandel i alt	60	7,3	5,1	4,7	4,9	5,7	2,7	3,8	3,4	4,9	51,4	358 000
Finanstjenester i alt ⁶	55	6,8	3,7	5,9	4,3	4,3	3,7	3,5	4,4	4,3	49,1	358 700
Skoleverket i alt	48	7,2	4,1	4,4	4,2	6,4	1,6	4,9	6,5	5,7	55,0	420 900
Staten i alt	3	9,1	2,6	9,4	5,4	10,3	3,2	3,0	0,3	4,8	59,1	350 200
Kommune og fylkeskommune i alt	29	8,3	2,2	6,8	2,7	6,3	2,4	3,3	2,6	4,5	46,4	332 300
Helseforetak	38	7,9	1,3	4,4	4,7	6,4	2,3	4,8	2,4	5,6	47,4	301 100
	22	-	-	-	-	8,6	1,6	4,0	3,3	2,7		297 300
Utdanning på videregående skolenivå herav fagutdanning⁵												
Industri i alt	30	7,7	5,1	4,2	4,5	5,2	3,7	3,3	3,2	4,7	50,1	348 700
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	44	8,5	6,8	5,4	5,7	6,1	2,5	4,1	3,8	4,7	58,8	357 000
Varehandel i alt	19	7,7	5,5	6,3	5,6	4,1	4,1	3,2	4,8	3,7	55,0	345 900
Finanstjenester i alt ⁶	2	8,5	2,2	5,6	4,3	5,7	5,1	3,1	8,0	0,9	52,4	393 200
Skoleverket i alt	1	9,7	1,2	11,6	3,9	8,2	1,4	3,9	0,4	3,4	52,3	352 200
Staten i alt	6	10,0	2,9	5,5	3,1	6,1	2,2	2,7	2,5	5,2	47,8	322 100
Kommune og fylkeskommune i alt	13	6,0	0,4	4,0	3,8	8,0	2,0	4,9	2,7	5,1	43,3	296 900
Helseforetak	6	-	-	-	-	-	1,8	5,6	3,6	3,3		300 000
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år												
Industri i alt	14	8,2	4,0	5,8	5,6	7,1	2,7	2,3	4,0	5,1	54,5	422 400
		8,7	6,9	5,5	5,0	6,7	2,3	2,5	3,7	4,5	56,1	470 600

	Andeler ⁴		Vekst i prosent fra samme tidspunkt året før								Samlet vekst	Månedslønn*12 ¹
	2006	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁷	1997-2006	1.9/1.10 2006
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	8	5,8	4,7	4,7	5,2	7,5	3,4	2,0	5,1	5,0	52,7	471 300
Varehandel i alt	14	9,1	4,6	6,5	7,1	5,4	0,0	2,6	2,9	6,8	54,7	471 400
Finanstjenester i alt ⁶	36	7,4	2,8	5,7	3,9	3,6	2,8	2,9	10,0	6,7	56,0	566 000
Skoleverket i alt	85	8,8	1,7	9,6	4,2	10,5	2,4	3,6	2,1	3,0	55,8	380 900
Staten i alt	31	7,9	2,4	6,6	4,1	6,2	1,5	3,6	3,2	4,9	48,2	370 200
Kommune og fylkeskommune i alt	39	6,9	2,2	5,3	5,0	6,0	3,0	5,5	2,4	6,1	51,2	357 000
Helseforetak	48	-	-	-	-	9,4	3,7	3,4	3,1	2,8		352 500
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år		7,7	4,1	5,5	5,8	7,1	3,2	2,4	3,7	4,7	53,7	527 000
Industri i alt	5	9,0	6,1	6,1	5,2	7,5	2,2	2,0	3,3	5,8	58,1	597 800
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	2	0,2	3,1	6,5	4,4	5,7	6,4	0,0	7,8	7,5	49,7	624 000
Varehandel i alt	3	9,2	5,7	4,1	9,0	3,5	2,8	-3,5	4,4	6,8	49,9	563 300
Finanstjenester i alt ⁶	9	6,9	1,0	9,3	0,2	4,6	2,1	3,8	6,4	6,8	49,0	685 400
Skoleverket i alt	12	7,2	2,5	9,8	3,9	9,8	1,9	3,1	0,7	3,2	50,3	424 100
Staten i alt	31	7,2	2,7	5,5	5,4	6,6	2,3	3,5	3,5	4,5	49,4	439 000
Kommune og fylkeskommune i alt	6	7,8	2,2	3,4	4,8	5,2	2,6	4,8	2,7	5,5	46,3	425 000
Helseforetak	17	-	-	-	-	10,1	11,9	0,2	1,0	3,5		608 800

¹ Registrert månedslønn i alt per 1.9/1.10*12. Må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs avtalt lønn, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

² NOS Standard for næringsgrupper

³ NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

⁴ Andeler av utvalget i den enkelte næring

⁵ Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

⁶ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁷ For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finanstjenester og i helseforetakene, er det i 2006 gitt tariff tillegg som ikke er kommet med i lønnsstatistikken for 2006.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.5 Gjennomsnittlig lønnsvekst fra året før og årslønn (månedslønn*12)¹ per 1.9/1.10 for alle ansatte per heltidsekvivalent etter næring² og utdanningsgrupper³. Kroner og prosent. 1997-2005

	Vekst i prosent av samme tidspunkt året før										Samlet vekst 1997-2006	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10 2006
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁶			
Industri i alt	7,2	4,7	4,4	4,2	6,4	3,8	3,6	3,5	4,3	50,8	359 500	
Utdanning på grunnskolenivå	7,1	3,1	4,1	3,5	5,6	3,2	2,9	3,5	1,5	40,2	300 500	
Utdanning på videregående skolenivå	7,3	4,3	4,2	4,0	5,7	3,7	3,6	3,2	7,5	52,8	347 800	
Av dette:												
- Fagutdanning ⁴	7,7	5,1	4,4	4,3	5,3	4,0	3,2	1,3	4,4	47,3	341 500	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8,9	6,8	5,4	5,1	6,6	2,4	2,6	3,4	4,3	55,6	466 800	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	9,3	5,9	6,0	5,3	7,5	2,1	2,2	3,0	6,4	58,9	594 300	
Bygge- og anleggsvirksomhet i alt	7,2	4,9	4,3	4,6	6,0	2,9	3,5	3,4	4,1	49,3	349 900	
Utdanning på grunnskolenivå	7,1	5,0	4,0	4,5	5,7	3,6	3,6	2,2	3,2	46,1	299 300	
Utdanning på videregående skolenivå	7,1	5,1	4,7	4,9	5,7	2,8	3,8	3,5	5,0	51,7	357 600	
Av dette:												
- Fagutdanning ⁴	8,5	6,8	5,3	5,7	6,2	2,5	4,0	2,4	3,0	54,1	351 100	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	5,4	4,6	4,7	5,3	7,4	3,2	2,3	4,6	4,9	51,4	466 900	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	0,1	3,1	6,3	4,7	5,4	6,6	-0,1	7,7	7,6	49,5	623 400	
Varehandel i alt	6,9	4,6	4,6	5,7	4,8	3,1	3,3	3,9	5,4	50,8	349 700	
Utdanning på grunnskolenivå	6,4	4,0	2,8	8,1	2,6	2,5	5,1	3,0	-0,7	39,0	294 500	
Utdanning på videregående skolenivå	6,0	4,5	4,8	5,2	4,0	3,4	3,6	3,8	8,7	53,5	343 900	
Av dette:												
- Fagutdanning ⁴	7,5	6,0	5,8	6,0	4,2	4,4	2,9	2,2	3,5	51,2	332 300	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	9,9	6,2	6,7	7,4	5,4	1,3	0,7	2,8	6,9	58,1	451 800	
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	10,8	6,2	4,3	8,6	4,4	3,8	-4,4	3,9	6,9	53,2	555 600	
Finanstjenester i alt⁵	8,1	4,0	5,1	6,7	6,0	2,9	4,2	8,0	7,1	65,5	452 800	
Utdanning på grunnskolenivå	8,3	3,1	4,9	5,6	7,0	3,3	5,1	5,7	1,3	53,8	370 200	
Utdanning på videregående skolenivå	7,4	4,1	4,1	4,5	6,7	1,9	5,0	6,0	6,4	56,5	386 200	
Av dette:												
- Fagutdanning ⁴	9,0	2,3	5,0	4,7	6,2	4,6	3,6	3,8	4,0	52,4	370 600	
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og	7,6	2,7	5,5	6,6	3,8	2,6	2,8	9,6	6,5	58,6	522 700	

	Vekst i prosent av samme tidspunkt året før									Samlet vekst 1997-2006	Månedslønn*12 ¹ 1.9/1.10 2006
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁶		
	med 4 år										
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	6,9	0,9	9,3	7,7	4,0	1,3	4,0	6,2	6,7	57,8	637 100
Statsansatte	8,5	2,4	7,3	4,9	6,5	3,2	4,1	3,5	4,8	55,4	373 100
Utdanning på grunnskolenivå	7,6	2,5	4,4	4,5	4,1	1,8	4,2	3,4	4,8	43,9	308 200
Utdanning på videregående skolenivå	8,1	1,7	6,0	4,4	5,9	2,3	3,6	2,7	4,5	46,7	329 000
Av dette:											
- Fagutdanning ⁴	9,7	2,3	5,5	4,1	5,9	2,1	3,1	2,5	3,0	44,9	314 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	7,9	2,2	6,3	4,5	6,1	1,5	3,8	3,3	4,8	48,2	367 200
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	7,3	2,3	5,6	4,3	6,6	2,3	3,6	3,5	4,6	47,9	436 000
Skoleverket	8,6	1,9	9,7	4,3	10,7	2,4	3,9	1,9	3,2	56,9	382 700
Utdanning på grunnskolenivå	10,7	0,9	8,3	3,4	7,4	2,9	8,9	0,7	7,2	62,7	323 600
Utdanning på videregående skolenivå	9,0	2,6	9,1	5,0	10,6	3,0	4,9	0,8	4,8	61,8	347 500
Av dette:											
- Fagutdanning ⁴	9,6	1,3	10,4	4,1	8,8	1,8	6,2	0,0	0,9	51,4	342 800
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år	8,8	1,7	9,6	4,3	10,7	2,3	3,9	2,1	3,1	56,8	379 400
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år	7,0	2,5	9,7	3,9	10,0	1,8	3,6	0,5	3,2	50,3	420 700
Kommune- og fylkeskommune					6,9	2,8	5,1	2,7	6,2		319 700
Utdanning på grunnskolenivå					7,8	2,0	4,9	2,7	5,9		283 500
Utdanning på videregående skolenivå					7,3	2,3	4,9	2,6	5,8		299 800
Av dette:											
- Fagutdanning ⁴					8,0	2,1	4,9	2,7	4,6		293 700
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år					6,2	2,9	5,2	2,3	6,5		352 300
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år					5,0	2,9	4,4	3,2	4,7		420 000
Helseforetak					5,3	4,3	2,0	3,5			369 100
Utdanning på grunnskolenivå					1,8	3,5	3,3	2,3			280 800
Utdanning på videregående skolenivå					1,8	3,6	2,7	2,6			297 200
Av dette:											
- Fagutdanning ⁴					2,2	5,0	2,9	2,6			297 100
Universitets- eller høyskoleutdanning, til og med 4 år					3,6	3,2	3,0	2,9			356 500

	Vekst i prosent av samme tidspunkt året før										Samlet	Månedslønn*12 ¹
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ⁶	2006	1997-2006	1.9/1.10 2006
høyskoleutdanning, til og med 4 år												
Universitets- eller høyskoleutdanning, lengre enn 4 år						12,0	0,9	0,5	3,5			595 900

¹ Registrert månedslønn i alt per 1/9/1.10*12. Må ikke forveksles med årslønn for eksempel i tabell 1.1 som viser gjennomsnittlig årslønn for året. Lønnsbegrepet i denne tabellen er det samme som i tabell 1.1, dvs avtalt lønn, uregelmessig tillegg og bonus, men eksklusiv overtid.

² NOS Standard for næringsgrupper

³ NOS Standard for utdanningsgruppering. Fra og med 2005 er nivå-tallene for utdanning basert på nye definisjoner av hvor mye utdanning som kreves. Endringene i utdanningsgrupperingen medfører først og fremst endringer i fordelingen mellom videregående utdanninger og utdanninger på grunnskolenivå.

⁴ Som fagutdannet regnes: a) alle som har fagutdanning med godkjent fagbrev eller svenneprøve i henhold til Lov om fagopplæring i arbeidslivet som fullførte utdanning i henhold til register for befolkningens høyeste utdanning (BHU), og b) alle som har bestått teknisk fagskole som høyeste fullførte utdanning i henhold til register for BHU.

⁵ Omfatter bank og forsikring og annen finansiell tjenesteyting.

⁶ For enkelte grupper, bl.a. for ansatte i staten, i deler av finanstjenester og i helseforetakene, er det i 2006 gitt tariff tillegg som ikke er kommet med i lønnsstatistikken for 2006.

Kilde: SSB og Beregningsutvalget

Tabell 2.6 Sammensetning av inntekt innenfor de ulike desilene for pensjonister¹. Andel i prosent av samlet inntekt før skatt der ikke annet fremgår. Desilfordelt etter inntekt etter skatt. 1993 og 2005

1993 Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Samlet gj.sn inntekt før skatt, nivå	Skatt mm.	Inntekt etter skatt
1	2,8	-0,5	-0,7	98,3	44 048	7,7	92,3
2	1,9	0,1	6,0	92,0	61 687	6,4	93,6
3	1,4	0,2	7,5	90,8	69 912	5,7	94,3
4	1,7	0,4	8,3	89,7	80 115	8,0	92,0
5	1,9	0,4	7,5	90,2	91 623	10,6	89,4
6	2,3	0,5	7,2	90,0	104 416	12,8	87,2
7	2,6	0,5	7,1	89,9	118 628	14,3	85,7
8	3,1	0,6	7,6	88,7	135 457	15,4	84,6
9	4,3	0,7	8,6	86,4	159 574	16,6	83,4
10	6,1	1,3	19,1	73,6	258 161	21,9	78,1
Alle	3,4	0,6	9,9	86,0	112 360	14,4	85,6

2005

Desil	Lønns- inntekt	Nærings- inntekt	Kapital- inntekt ²⁾	Over- føringer	Samlet gj.sn inntekt før skatt, nivå	Skatt mm.	Inntekt etter skatt
1	2,7	-1,1	-2,4	100,7	87 400	11,9	88,2
2	2,2	0,1	2,3	95,4	115 800	8,7	91,3
3	2,5	0,2	2,2	95,1	133 700	9,5	90,6
4	2,4	0,2	1,9	95,5	151 100	10,7	89,3
5	2,7	0,2	1,8	95,2	168 200	12,5	87,5
6	3,3	0,2	1,9	94,7	187 400	14,4	85,6
7	3,6	0,2	2,1	94,0	209 200	16,2	83,8
8	4,4	0,4	2,5	92,8	235 000	17,5	82,6
9	5,9	0,6	3,2	90,3	272 700	18,6	81,4
10	5,8	1,0	32,5	60,6	523 300	20,3	79,7
Alle	4,2	0,4	9,7	85,7	208 400	15,8	84,2

¹ Trygdede og pensjonister hvor pensjonsytelsene er minst lik minstepensjon og overstiger eventuell yrkesinntekt. Dette var en gruppe på 936 082 personer i 1993 og 1 053 075 personer i 2005. Renteinntekter er inkludert, men ikke renteutgifter eller beregnet inntekt av egen bolig.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Tabell 2.7 Fordelingen av total lønnsinntekt før skatt¹ for personer med lønn over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn². 1986, 1993 og 2005

Desil	1986		1993		2005		Reell endring ³ 1986-2005. Prosent
	Gj.snitt. Kroner	Andel Prosent	Gj.snitt. Kroner	Andel Prosent	Gj.snitt. Kroner	Andel Prosent	
1	88 700	5,6	124 700	5,6	204 100	5,5	32,2
2	104 100	6,6	145 900	6,6	240 600	6,5	32,8
3	117 800	7,4	163 300	7,4	269 300	7,2	31,4
4	128 700	8,1	178 500	8,1	294 500	7,9	31,5
5	138 400	8,7	193 100	8,7	319 000	8,6	32,5
6	150 200	9,5	208 500	9,4	345 800	9,3	32,3
7	164 300	10,4	226 700	10,2	376 600	10,1	31,7
8	181 700	11,5	250 400	11,3	416 900	11,2	31,9
9	209 200	13,2	289 700	13,1	488 400	13,1	34,2
10	301 700	19,0	432 900	19,6	773 700	20,8	47,4
Alle	158 500	100,0	221 400	100,0	372 900	100,0	35,2
Gini-koeffisient		0,199		0,202		0,21	
Antall personer		1 346 000		1 430 246		1 674 322	

¹ Lønnsdefinisjonen er hentet fra selvangivelsesregisteret. Dette innebærer at bl.a. overtid, arbeidsledighetstrygd og enkelte naturallytelser er inkludert.

² Alle personer med lønnsinntekt over 60 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn er med. Dette tilsvarer en grense på 80 640 kroner i 1986, 113 520 kroner i 1993 og 184 000 kroner i 2005.

³ Endring i realverdien (målt i 2005-kroner) av gjennomsnittlig lønnsinntekt for den enkelte desil.

Kilde: Registerbasert inntektsstatistikk (1993, 2005), Inntekts- og Formuesundersøkelsen (1986). Statistisk sentralbyrå.